Rok II CZERWIEC 1939 Nr 6

# PRZEGLĄD PRAWA PRACY

MIESIĘCZNIK

Czasopismo
STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY



KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH
WARSZAWA — PLAC NAPOLEONA 1

---

TREŚĆ ZESZYTU SZÓSTEGO:



*(Dalszy ciąg treści na str. 3-ej okładki)*

**Zagadnienia i pytania prawne:**



**Prawo pracy w piśmiennictwie** 

**Prawo pracy za granicą:**



**Wiadomości:**



---

W skróceniu pismo nasze będzie cytowane: PPP

*Jerzy Grzegorz Wengierow*

# ZAGADNIENIA PRACY A WOJNA WSPÓŁCZESNA.

## I.

Rozpatrując zadania polityki społecznej jako czynnika składowego w ogólnej polityce obronnej państwa, odróżnić należy trzy rodzaje oddziaływań, a mianowicie:

1) zadania polityki społecznej w okresie pokoju w tym zakresie, w jakim przyczyniają się one do wzmożenia obronności państwa na wypadek wojny,
2) zadania, jakie może osiągnąć polityka społeczna w okresie pokoju, przygotowując się w tym czasie do stanu wojennego, a wreszcie
3) rola urządzeń polityki społecznej już w okresie trwającego stanu wojennego.

Odróżnienie tych trzech grup pojęć ułatwia zorientowanie się co do doniosłych osiągnięć polityki społecznej w zakresie ogólnej obronności. Jasne jest bowiem, że gospodarstwo wojenne w warunkach wojny współczesnej musi być już przygotowywane w okresie pokoju.

A. Na czymż polega rola polityki społecznej w okresie pokoju na odcinku osiągnięć wzmagających obronność państwa?

Aby zdać sobie sprawę z istoty tego zagadnienia, należy rozważyć programowe zamierzenia państwa w okresie pokoju, gdyż wtedy tylko można stwierdzić zgodność osiągnięć polityki społecznej z tymi zamierzeniami.

Jeżeli więc programowe zamierzenia Polski w ciągu ostatnich kilku lat kładły nacisk na wzmożenie potencjału przemysłowego, który zarazem był potencjałem obronnym, na podnoszenie ogólnego poziomu gospodarstwa narodowego i likwidowania skutków depresji gospodarczej, to zagadnienia te na odcinku socjalnym miały swoje odpowiedniki, albowiem uprzemysławianie kraju i wzmożenie spożycia oznaczało pod względem społecznym zwiększanie liczby zatrudnionych i podnoszenie dochodów pracowniczych, rozwój życia gospodarczego wymagał szerzenia pokoju społecznego i właściwej polityki płac przy zaspakajaniu najniezbędniejszych potrzeb ludzi pracy, a racjonalna gospodarka wszystkimi składnikami produkcji miała swój odpowiednik w zakresie socjalnym w roztaczaniu należytej pieczy

nad człowiekiem pracy, szkoleniu zawodowców, przeciwdziałaniu marnotrawstwu w postaci nadmiernej liczby nieszczęśliwych wypadków przy pracy itd. Można ogólnie podsumować, że w okresie pokoju polityka społeczna przyczynia się do wzmożenia potencjału obronnego państwa przez to, że:

a) szerzy pokój społeczny jako czynnik ułatwiający produkcję i cementujący społeczeństwo wskutek osłabiania walk między pracodawcami i pracownikami, tworząc nastroje rozejmu społecznego,

b) wyrównywuje niesprawiedliwości społeczne przy pomocy właściwej polityki płac i systemu ubezpieczeń społecznych, co w sumie doskonali wadliwy podział dochodu społecznego, a przez to pogłębia w masach pracowniczych zrozumienie roli państwa w ich życiu, wytwarzając w tych masach przeświadczenie, że obrona państwa jest nie tylko świętym obowiązkiem wobec Ojczyzny, ale równocześnie obroną ich domu, rodziny, ich warunków życia codziennego w ich związkach oraz warunków bytu materialnego.

B. Zupełnie odmiennym odcinkiem zagadnień jest sprawa przygotowań polityki społecznej w okresie pokoju do zadań okresu wojennego.

Przygotowanie to wymaga zdania sobie sprawy z potrzeb wojennych na odcinku urządzeń polityki społecznej i rozważenia metod, przy pomocy których będzie można te potrzeby zaspokoić. Chodzi tu w szczególności o trzy zagadnienia:

a) nagromadzanie środków materiałowych do potrzeb okresu wojennego urządzeń polityki społecznej,

b) przygotowanie metod gospodarki siłą roboczą w okresie wojny, a w szczególności co do zewidencjonowania wykwalifikowanych sił roboczych, odpowiedniego ich doszkalania oraz tworzenia metod rozprowadzania tych sił na wypadek wojny, a wreszcie

c) przystosowania prawodawstwa społecznego do wymagań okresu wojennego.

C. Wreszcie nadchodzi okres stanu wojennego, wymagający bardziej wszechstronnego rozważenia.

## II.

Zasadniczym zadaniem polityki społecznej w okresie pokoju jest oddziaływanie w kierunku przemian w układzie stosunków społecznych w celu wyrównywania tzw. niesprawiedliwości społecznych. Instrumentem polityki społecznej na odcinku pracy najemnej jest pra-

wo pracy, które rozgranicza prawa i obowiązki pracodawców i pracowników, a dzięki temu przyczynia się do ugruntowania pokoju społecznego i nadaje pracownikom uprawnienia poprawiające ich warunki bytu. W okresie wojny sytuacja ta ulega zasadniczemu odwróceniu, albowiem ochrona praw pracownika jako jednostki usuwa się na plan dalszy, ustępując miejsca zadaniom nowym, związanym z wojną. Wojnę współczesną prowadzi cały dosłownie naród wysiłkiem wszystkich sił żywotnych kraju. W związku z olbrzymim rozwojem techniki, pociągającym ogromne ciężary ekonomiczne, wojna współczesna wymaga całkowitego zespolenia wszystkich wytwórczych sił narodu. Konieczność życiowa tego zespolenia napotyka na indywidualne interesy różnych warstw społecznych, wszakże interesy te muszą ustąpić przed ogólnym dobrem całego narodu i dlatego wojna przechodzi po stosunkach gospodarczych i społecznych jak burza, równocześnie wybitnie ograniczając swobodę obrotu gospodarczego. Te zasadnicze założenia i skutki wojny współczesnej znajdują odbicie również i na odcinku spraw pracy najemnej.

Przedstawiając pewne zagadnienia praktyczne, nasuwające się w związku z wojną na odcinku spraw pracy, naświetlimy je tylko pod kątem dość licznych ogłaszanych drukiem dzieł poświęconych wojnie.

Świadomość roli zagadnień pracy w okresie wojny dojrzała w czasie wojny światowej po obu stronach frontu dość późno. W istocie dopiero ciężkie przeżycia i doświadczenia pierwszych lat Wielkiej Wojny zmusiły obie strony do zajęcia się unormowaniem zagadnień pracy najemnej. Przypomnieć trzeba, że obszerna ustawa niemiecka o służbie pomocniczej na rzecz ojczyzny została wydana dopiero 5 grudnia 1916 r. (Dz. U. Rzeszy Niem. str. 53). Ustawa ta wprowadziła specjalne orzecznictwo normujące warunki pracy w okresie wojny i podjęła próbę rozwiązania sprawy przedstawicielstwa pracowniczego w zakładach pracy.

We Francji po Wielkiej Wojnie wydane zostały dwa wielkie wydawnictwa poświęcone prawu wojennemu. Są to mianowicie w wydaniu Dalloza 24 tomy pt. „Guerre de 1914 — Documents officiels — Textes législatifs réglementaires“ oraz w wydaniu Sirey 12 tomów wydawnictwa pt. „Législation de la Guerre 1914—1918 Lois Decrets — Arrêtés ministeriels et Circulaires Ministerielles“. Wydawnictwa te zawierają liczne teksty, dotyczące poszczególnych zagadnień, związanych z pracą w czasie wojny. Tak więc tylko w przedmiocie rozjemstwa wydano 6 rozporządzeń, okólników i zarządzeń, co do roz-

prowadzenia siły roboczej wydano 13 rozporządzeń, okólników, instrukcyj itp. Szczególnie interesujący jest obszerny okólnik w sprawie zatrudnienia w zakładach wojskowych i fabrykach przemysłu cywilnego, wydany przez tzw. Bureau des Questions Ouvriers przy Ministerstwie Wojny w dniu 15 listopada 1914 r.; okólnik ten, składający się z trzech rozdziałów, omawia charakter zatrudnienia a) robotników przemysłowych, pracujących dla wojska, b) robotników wojskowych, oddanych przez wojsko do dyspozycji zakładów przemysłowych i c) oficerów przydzielonych do zakładów przemysłowych. Ponadto bardzo interesująca jest obszerna instrukcja w sprawie zastosowania pracy kobiet w służbach, oddziałach i zakładach przemysłowych z dnia 1.XII.1916 r., zmieniona w dniu 26.XI.1917 r.

Niemcy, które stworzyły pojęcie nauki o wojnie, przykładają olbrzymią wagę do mobilizacji armii pracy. Nauka niemiecka o wojnie stwierdza konieczność wszechstronnej oceny i przygotowania trzech zasadniczych czynników produkcji decydujących o wysokości zasobów kraju, a mianowicie przyrody, kapitału i pracy. Czynnik pracy jest niezmiernie ważnym składnikiem umożliwiającym funkcjonowanie przemysłu w czasie wojny. Chodzi tu zarówno o dostateczną ilość specjalistów i fachowców, jak i o siły wykwalifikowane robotnicze.

Doświadczenie Wielkiej Wojny wykazało, że powołanie wykwalifikowanych sił roboczych w czasie wojny światowej w szeregi armii wprowadziło znaczne trudności produkcyjne, zmuszając do wyławiania i wycofywania z frontu niezbędnych fachowców, co oczywiście odbywało się z naturalnym w tych warunkach opóźnieniem i zmniejszało sprawność organizacji produkcji artykułów wojennych w skali niezbędnej dla potrzeb obrony państwa. Pamiętać trzeba, że w czasie wojny współczesnej decyduje szybkość i to zarówno szybkość uderzenia — natarcia na froncie, jak i szybkość należytego przygotowania materiału wojennego w odpowiedniej ilości i na określony termin. Z literatury niemieckiej zacytować tu należy następujących autorów, poświęcających uwagi sprawom pracy najemnej w czasie wojny: E. Rauscher — „Die Umstellung von der Friedens auf die Kriegsfertigung", Hamburg 1937 r., Beyer: „Der Arbeitseinsatz in der Wehrwirtschaft", Berlin 1935 r., R. Wagenfzehr: „Kriegswirtschaft", Berlin 1935 r., zwłaszcza rozdział „Umstellung der Unternehmungen und Umgrupierung der Arbeitskräfte".

Zagadnienie pracy sprowadza się więc w pierwszym rzędzie do zapewnienia dostatecznej liczby wykwalifikowanych pracowników

dla zakładów pracujących na potrzeby wojska. Pamiętać należy, że przejście z produkcji pokojowej na produkcję wojenną może wymagać w pewnych działach wzmożenia ilościowego produkcji, a wskutek tego nawet normalna pokojowa obsada fabryk może się okazać niewystarczająca. Drugim czynnikiem, który będzie oddziaływał na zwężenie rynku wolnych rąk roboczych dostatecznie wykwalifikowanych, będzie mobilizacja, która będzie musiała spowodować przesunięcie z zakładów poważnego odsetka przeważnie młodych i silnych robotników do oddziałów frontowych. Wprawdzie gospodarstwo społeczne w Polsce dysponuje znacznym odsetkiem bezrobotnych i półbezrobotnych na wsi, jednak również i wieś będzie objęta mobilizacją, a wskutek tego i ten odcinek rynku pracy ulegnie skurczeniu. Z drugiej strony siły surowe ze wsi nie zawsze będą należycie wyszkolone. Toteż na wielu odcinkach stanie się szczególnie doniosłe zastąpienie pracy mężczyzn pracą kobiet i młodocianych. Rozszerzenie zatrudnienia kobiet i młodocianych przy robotach, które dotychczas są wykonywane przez mężczyzn, nasunie szereg nowych zagadnień z zakresu ustalania dla nich warunków pracy, ustalania norm obsługi maszyn itp.

Jak wspomnieliśmy na wstępie, ochrona pracy w okresie pokoju ma na celu przede wszystkim ochronę jednostki i przeciwdziałanie krzywdzie indywidualnej. W okresie wojny zagadnienie ochrony pracy przekształca się w kwestię racjonalnego wykorzystania siły roboczej tak, aby rezerwuar istniejących sił roboczych nie był niszczony ze szkodą dla późniejszych procesów produkcyjnych, zmierzających do obrony kraju, zwłaszcza że wzmożona w okresie wojny wydajność i konieczność jak najbardziej ekonomicznego wykorzystania siły roboczej wymagać będzie prowadzenia akcji bezpieczeństwa i higieny pracy pod kątem szczególnych zadań okresu wojennego. Już te najogólniejsze założenia świadczą, że na inspekcję pracy w okresie wojny spadną nowe bardzo trudne zadania.

Nie należy z kolei pomijać sprawy zmian warunków pracy w okresie wojny, liczyć się bowiem należy w czasie wojny ze zmianami sytuacji gospodarczej, co pociągać będzie konieczność dostosowywania do niej istniejących warunków pracy. Skoro zaś w okresie wojny walcząca armia na tyłach musi mieć zapewniony bezwzględny spokój społeczny, wymaga to stworzenia aparatu, który by kształtował zmiany warunków pracy w uwzględnieniu zmiennych potrzeb wojennych bez zbędnych napięć społecznych, co przesądza o potrzebie odpowiedniej rozbudowy aparatu rozjemczego.

Odcinek zagadnień pracy stanowi oczywiście część planu mobilizacyjnego państwa, jest jednak obowiązkiem każdego uzmysłowienie sobie konsekwencyj, jakie pociąga wojna współczesna na jego odcinku pracy, gdyż oczywiście tylko pełna gotowość narodu jest warunkiem zwycięstwa.

Siła kraju jako całości mierzy się wytrzymałością najsłabszego niezbędnego ogniwa: okoliczność ta może nasuwać czasem konieczność przebudowy i wzmocnienia odporności na pewnych odcinkach życia gospodarczego. Odcinek pracy, dzięki karności robotnika polskiego, dzięki jego patriotyzmowi, dzięki pojętności Polaków jako robotników oraz dzięki istniejącym zasobom sił roboczych na wsi — niewątpliwie w przyszłej wielkiej próbie, przez jaką być może przejdzie kiedyś Naród Polski, zda egzamin z najlepszym wynikiem.

Pamiętać jednak należy, że przy gospodarce siłą roboczą w czasie wojny chodzić musi nie tylko o osiągnięcie zwycięstwa, lecz o takie wyzyskanie istniejących zasobów, aby umożliwić odbudowę wyczerpanych rezerw, aby nie niszczyć ośrodków wytwórczych i przetrwać ciężki okres. Jednym z najcięższych błędów gospodarki wojennej w okresie Wielkiej Wojny światowej było to, iż z chwilą jej wybuchu łudzono się, że nie może ona potrwać dłużej jak przez kilka miesięcy; tymczasem zwycięstwo zależy od siły potencjalnej przeciwników dopiero *w końcowym* okresie konfliktu zbrojnego. Toteż oszczędna gospodarka zasobami stanowi specjalnie doniosły cel i wymaga planowania na daleką metę.

Przemiany, jakie wojna dokonuje, nie ograniczają się do sfery jedynie czysto gospodarczej, ale sięgają szerzej i głębiej. Obejmują wszystkie dziedziny gospodarcze, społeczne i polityczne, doprowadzają nawet do zmiany psychiki życia zbiorowego. Ustrój liberalny w czasie wojny ginie pod ciosami gospodarki wojennej. Całe niemal gałęzie wytwórczości życia gospodarczego ulegają uspołecznieniu, reszta tego życia poddana zostaje ścisłej kontroli i reglamentacji państwa. Nie uniknie tych przemian i gospodarka pracą najemną.

Z chwilą wybuchu wojny lub zarządzenia mobilizacji formy dysponowania pracą ludzką w zakładach pracy ulegną zasadniczej zmianie. Zmiana ta będzie polegać:

a) na zaostrzeniu niektórych rygorów i ograniczeniu przywilejów ustawodawstwa pracy w stosunku do tych pracowników, którzy nadal będą pozostawać w zatrudnieniu w oparciu o prywatnoprawny stosunek pracy,

b) na stworzeniu nowej postaci zatrudnienia, noszącej nazwę osobistych świadczeń wojennych.

Nie przesądzając szczegółów przemian ustawodawstwa pracy w okresie wojny, dotyczącego prywatnoprawnego stosunku pracy, zwrócić należy jedynie uwagę na okoliczność, że wskutek znacznego rozszerzenia liczby zakładów pracujących na potrzeby wojska z mocy już obowiązujących przepisów rozszerzony zostanie znacznie zasięg rygorów ograniczających pracę. Przypomnieć tu należy np. art. 2 dekretu z 24 listopada 1938 r. o ochronie niektórych interesów państwa, w myśl którego „kto utrudnia lub uniemożliwia prawidłowe działanie zakładów wytwarzających broń lub inny sprzęt wojskowy, podlega karze więzienia do lat 5 lub aresztu" (Dz. U. R. P. Nr 91, poz. 623).

Z kolei zanotować należy sankcję zawartą w art. 100 kodeksu karnego. W myśl § 1 tego przepisu „kto w czasie wojny działa na korzyść nieprzyjaciela albo na szkodę siły zbrojnej polskiej, podlega karze więzienia na czas nie krótszy od lat 10 lub dożywotnio". Przepis ten stosuje się, gdy jest udowodniony zły zamiar. Jednak § 2 tego artykułu zawiera sankcję za działanie nieumyślne — „jeżeli sprawca działa nieumyślnie — podlega karze więzienia do lat 3 lub aresztu do lat 3". Otóż ten przepis o działaniu nieumyślnym może mieć praktycznie dość szerokie zastosowanie w działalności zakładów przemysłowych w czasie wojny.

Doniosłe znaczenie posiada również przepis art. 105 kodeksu karnego, w myśl którego „kto dostarcza dla wojska broni lub innego sprzętu wojennego, niezdatnych do użytku, podlega karze więzienia do lat 10" (§ 1) oraz „kto w czasie wojny lub w okresie *grożącej* wojny nie wykonywa umówionej dostawy dla wojska lub wykonywa ją niezgodnie z umową — podlega karze więzienia na czas nie krótszy od lat 10" (§ 2), przy czym „tym samym karom podlegają... pełnomocnik lub *funkcjonariusz* dostawcy albo pośrednika, którzy spowodowali dostarczenie przedmiotów niezdatnych do użytku lub niedotrzymanie umowy", zaś „jeżeli sprawca działa nieumyślnie — podlega karze aresztu".

W ten sposób w okresie „*grożącej* wojny" pracownik firmy posiadającej dostawę dla wojska, który nawet *przez działalność nieumyślną* (a więc bez złego zamiaru) ponosi winę za dostarczenie przedmiotów niezdatnych do użytku (na przykład przez niedbalstwo) albo w ogóle powoduje tylko niedotrzymanie umowy (np. opóźnienie terminów dostawy) — dopuszcza się występku zagrożonego karą aresztu do lat 5.

Przepisy o osobistych świadczeniach wojennych, unormowane rozp. Prez. Rzplitej z dnia 24.X.1934 r. (Dz. U. R. P. Nr 95, poz. 858 i rozp. wykon. z 27 stycznia 1936 r. Dz. U. R. P. Nr 17, poz. 152) mają zastosowanie w razie wybuchu wojny lub zarządzenia mobilizacji. Obowiązek osobistych świadczeń wojennych jest to „obowiązek ludności wykonywania na rzecz państwa za wynagrodzeniem robót i usług bezpośrednio lub pośrednio potrzebnych do obrony państwa". Świadczenie osobiste polega na wszelkiego rodzaju pracy ludzkiej fizycznej i umysłowej. Praca ta może być spełniana na rzecz władz rządowych i samorządowych albo też na rzecz państwowych, samorządowych lub prywatnych instytucji, organizacji, przedsiębiorstw oraz gospodarstw wiejskich, które pracują w interesie obrony państwa. Jest to więc swoista mobilizacja do pracy. Świadczenia osobiste wykonywa się na podstawie powołania, które doręczają powiatowe władze administracji ogólnej, zaś na obszarze objętym stanem wojennym powołanie przeprowadzają nawet władze wojskowe. Powołanie w zasadzie powinno być na piśmie, jednak w przypadkach nie cierpiących zwłoki może być nawet ustne. Pomijamy tu przepisy określające, kto może być zwolniony od osobistych świadczeń wojennych. Powołanych do świadczeń osobistych należy w zasadzie używać do robót odpowiadających ich zwyczajnemu zatrudnieniu względnie umysłowemu lub fizycznemu uzdolnieniu. Świadczenie osobiste wykonywa się za wynagrodzeniem, które obejmuje wynagrodzenie za pracę, za używanie własnych narzędzi, środków przewozowych oraz inwentarza pociągowego, a dla wykonywującego świadczenie poza miejscem zamieszkania lub pobytu — także koszt zakwaterowania.

Wynagrodzenie za wykonywanie osobistych świadczeń wojennych stanowią stawki wynagrodzenia dla poszczególnych gałęzi pracy. Stawki te ustalają na podstawie opinii okręgowych inspektorów pracy wojewódzkie władze administracji ogólnej w porozumieniu z właściwymi dowódcami okręgu korpusu i izbami skarbowymi. Stawki te obejmują wynagrodzenie za jeden dzień świadczenia przy określonej ilości godzin. Celem ustalenia stawki wynagrodzenia za osobiste świadczenia robotników niewykwalifikowanych będą brane za podstawę przeciętne zarobki tego rodzaju robotników, wypłacane przy robotach państwowych lub samorządowych w tej miejscowości lub powiecie, w którym świadczenia są uskuteczniane. Wysokość stawki wynagrodzenia innych pracowników ustala się na podstawie przeciętnych zarobków osiąganych w ich gałęzi pracy w danej miejscowości, powiecie lub w ogóle w kraju. Wysokość wynagrodzenia za

świadczenie osobiste wykonywane na rzecz państwowych, samorządowych lub prywatnych instytucji, organizacji, przedsiębiorstw oraz gospodarstw wiejskich ustalają — w braku układu zbiorowego dla danego rodzaju pracy — wojewódzkie władze administracji ogólnej na podstawie opinii okręgowych inspektorów pracy. W pierwszym rzędzie obowiązują więc stawki wynikające z układów zbiorowych dla danego rodzaju pracy.

W zakresie ochrony pracy do osób powołanych do wykonywania świadczeń osobistych, mają zastosowanie przepisy ustawodawstwa o pracy (art. 3 ust. 3 rozp. Prez. Rzplitej i § 6 ust. 2 rozp. wykon.), wszakże w drodze zarządzeń mogą być niektóre przepisy tego ustawodawstwa dla poszczególnych gałęzi pracy lub poszczególnych okręgów — zawieszone.

W przypadku uszkodzenia zdrowia, powodującego utratę zdolności zarobkowej przez osoby wykonywujące świadczenia osobiste na rzecz urzędów — nabywają one prawo do zaopatrzenia inwalidzkiego, jak w przypadku uszkodzenia zdrowia na skutek służby wojskowej, jednak osoby, które pracują na rzecz instytucji, organizacji, przedsiębiorstw lub gospodarstw wiejskich podlegają obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego i wypadkowego na równi z pracownikami danego zakładu pracy.

Powołani do świadczeń osobistych obowiązani są do posłuchu rozkazom i poleceniom przełożonych, a gdy obowiązek ten naruszą, podlegają ukaraniu przez wojskowych przełożonych dyscyplinarnych względnie w pewnych przypadkach w drodze karno-administracyjnej, przy czym kara może wynosić areszt do 2 tygodni, grzywnę do 500 zł albo obie kary łącznie.

Przepisy o osobistych świadczeniach wojennych zostały ostatnio znowelizowane dekretem z 25.V.1939 r. (Dz. U. R. P. Nr 48, poz. 308). Równocześnie rozporządzenie Rady Ministrów z 30.V.1939 r. wprowadziło obowiązek rejestracji osób posiadających umiejętność wykonywania czynności zawodowych w przemyśle, handlu, rolnictwie, komunikacji oraz w innych dziedzinach pracy, mogących mieć znaczenie dla obrony Państwa. Zarazem posiadacze (kierownictwa) instytucyj, organizacyj, przedsiębiorstw oraz gospodarstw wiejskich zostały zobowiązane do dostarczania wszelkich danych niezbędnych do ustalenia, jaki personel jest zatrudniony i w jakiej liczbie jest potrzebny do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania tych instytucyj, organizacyj, przedsiębiorstw i gospodarstw wiejskich w szczególności do wyzyskania ich obecnej i najwyższej zdolności wytwórczej.

*Adw. dr Zygmunt Fenichel*

## PRAWO PRACY A SŁUŻBA WOJSKOWA.

1. Prawo pracy stawia sobie jako główny cel ochronę pracownika. Bez tego celu, do którego zmierzają wszystkie przepisy tego prawa, niezrozumiałym byłoby powstanie i istnienie odrębnego prawa pracy. Cel tego prawa stanowi dla nas również wskazówkę co do sposobu interpretacji poszczególnych jego przepisów.

Powołanie pracownika na czas dłuższy czy krótszy do służby wojskowej stawia ustawodawcę przed zadaniem zapewnienia pracownikowi po powrocie z tej służby możności odzyskania dotychczasowego stanowiska. Cel ten osiąga ustawodawca przez uniemożliwienie wypowiedzenia względnie rozwiązania umowy o pracę z powodu powołania do służby wojskowej i przez czas odbywania tej służby.

Obok tego istotnego zadania stara się ustawodawca zapewnić pracownikowi w pewnych wypadkach otrzymanie wynagrodzenia mimo niepełnienia pracy przez czas służby wojskowej.

W jaki sposób normuje te kwestie polskie prawo pracy?

Zaznaczyć należy, że normy w tym kierunku zawierają oba rozporządzenia Prez. Rzplitej z 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i robotników oraz kodeks zobowiązań w dziale dotyczącym umowy o pracę.

Nie tylko jednak specjalne względnie ogólne prawo pracy zawiera normy w tym kierunku, ale kwestią tą zajmuje się również ustawa o powszechnym obowiązku wojskowym. W tej kolejności odnośne przepisy zostaną tu omówione.

2. Przepisy prawa polskiego, dotyczące stosunku umowy o pracę do służby wojskowej, przechodziły pewną ewolucję. Z początku brak było jakiejkolwiek ochrony pracownika co do zakazu wypowiedzenia i tę fazę możemy nazwać pierwszą. Z biegiem czasu ustawodawca chroni pewne tylko kategorie pracowników. Jest to faza druga. W końcu ustawodawca przeszedł do pełnej ochrony pracownika i te przepisy stanowią fazę trzecią.

Przepisy obu rozporządzeń Prez. Rzplitej z 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i robotników zaliczyć należy, o ile chodzi o zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę, do fazy pierwszej.

Według art. 25 p. 5 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych umowa o pracę rozwiązuje się w razie wcielenia pracownika jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałym. Przepis ten wykluczał jakąkolwiek ochronę, skoro na jego podstawie „ex lege" umowa o pracę rozwiązywała się z powodu wcielenia pracownika jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałym. W tym przypadku nie przysługiwało też pracownikowi żadne roszczenie do pracodawcy o wynagrodzenie.

Z przepisu tego wynika „a contrario", że powołanie pracownika na ćwiczenia wojskowe nie stanowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Potwierdza to zapatrywanie art. 29 tegoż rozporządzenia, które zakazuje wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę podczas odbywania ćwiczeń wojskowych. Ochrona pracownika z art. 29 nie jest jednak bezwzględna, gdyż pracownik traci ją, jeśli nie zawiadomi pracodawcy bezzwłocznie o powołaniu go na ćwiczenia wojskowe.

Z powyższych przepisów rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych wynika, że pracownik nie korzystał z żadnej ochrony w razie wcielenia go jako poborowego do służby czynnej, ochrona zaś w czasie ćwiczeń wojskowych była niezupełna i zależna od zawiadomienia pracodawcy. Niejawienie się do pracy z powodu powołania na ćwiczenia wojskowe nie dawało w żadnym razie pracodawcy powodu do natychmiastowego rozwiązania umowy i nie stanowiło ważnej przyczyny po myśli art. 32 tego rozporządzenia.

Podobne postanowienia, jak powyższe, zawiera również rozporządzenie Prez. Rzplitej z 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników. Według art. 10 lit. e umowa o pracę rozwiązuje się z chwilą wcielenia robotnika jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałym, zaś według art. 11 ust. 4 lit. b pracodawca nie ma prawa wypowiadać umowy o pracę w czasie między chwilą powołania robotnika na ćwiczenia wojskowe rezerwy, a końcem odbycia tych ćwiczeń. Brzmienie art. 11 ust. 4 lit. b jest nieco odmienne od art. 29 rozporządzenia o um. o pr. prac. umysł., jakkolwiek treść jest ta sama. Jednakże art. 11 ust. 4 lit. b rozp. o um. o pr. rob. nie uzależnia prawa tego od zawiadomienia przez robotnika o powołaniu go na ćwiczenia.

Powyższe przepisy obu rozporządzeń o umowie o pracę uznać należy obecnie za uchylone przez art. 134 i 135 ustawy z 9.IV.1938 r. o powszechnym obowiązku służby wojskowej (o czym niżej) w myśl zasady „lex posterior derogat priori".

Kodeks zobowiązań w oddziale o umowie o pracę nie zawiera żadnych postanowień ochronnych analogicznych do rozporządzenia o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych co do rozwiązania umowy o pracę z powodu wcielenia do służby czynnej w wojsku stałym. Obecnie kwestię tę jednolicie normuje art. 134 i 135 ustawy z 9.IV.1938 r. dla wszystkich pracowników tak, że brak jakichkolwiek postanowień w kodeksie zobowiązań nie ma żadnego wpływu na prawa pracowników mu podlegających.

Powołanie czy to do zasadniczej służby wojskowej, czy też na przeszkolenie wojskowe lub na ćwiczenia rezerwy nie stanowi również ważnego powodu do odstąpienia od umowy po myśli art. 470 k. z.

Odnośnie wynagrodzenia pracownika za czas niemożności pełnienia obowiązków z powodu powołania na ćwiczenia wojskowe przewiduje art. 19 rozporządzenia o umowie pracowników umysłowych, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w całości przez okres trzechmiesięczny, chyba że w ciągu tych trzech miesięcy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu a) wskutek upływu czasu, na który umowę zawarto, b) wskutek ukończenia okresu wykonania określonej roboty lub c) wskutek wypowiedzenia dokonanego przed powołaniem na ćwiczenia wojskowe. Według art. 19 ust. 2 tegoż rozporządzenia pracodawca może z wynagrodzenia tego strącać kwoty, jakie pracownik otrzyma ze Skarbu Państwa w czasie ćwiczeń wojskowych.

Wydane tego samego dnia rozporządzenie o umowie o pracę robotników nie zawiera żadnych przepisów odnośnie wynagrodzenia za czas odbywania ćwiczeń wojskowych, wobec czego przyjąć należy, że robotnik nie ma żadnych praw do wynagrodzenia. Nie można w myśl art. 446 k. z. stosować tu art. 458 k. z., skoro art. X § 1 p. 1 przepisów wprowadzających kodeks zobowiązań wyraźnie to wyklucza.

Do pracowników nie objętych zakazem z art. X przepisów wprowadzających kodeks zobowiązań co do niestosowania art. 458 i 459 k. z. mają zastosowanie te przepisy. Według art. 458 k. z. pracownik, dla którego stosunek pracy stanowi wyłączne lub główne źródło utrzymania, zachowuje prawo do wynagrodzenia przez okres 2 tygodni, chociażby w pełnieniu pracy doznał bez swej winy przeszkody skutkiem powołania go na ćwiczenia wojskowe, o ile stosunek pracy trwał już pół roku przed powołaniem na ćwiczenia. Wynagrodzenie to należy się pracownikowi, choćby stosunek pracy skończył się przed upływem powyższego dwutygodniowego terminu wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę w okresie powołania na ćwi-

czenia albo wskutek przedwczesnego rozwiązania umowy przez pracodawcę bez winy pracownika. W związku z art. 458 k. z. pozostaje art. 459 k. z., według którego, jeżeli stosunek pracy trwał mniej niż pół roku, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia pracy z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu. Nie może ulegać żadnej wątpliwości, że powołanie na ćwiczenia wojskowe stanowić będzie ważną przyczynę w rozumieniu art. 459 k. z. Mimo to do naszego przypadku, tj. do powołania na ćwiczenia wojskowe — przepisu tego nie będziemy mogli stosować, gdyż ćwiczenia te trwają dłużej niż „krótki okres czasu", jak tego żąda art. 459 k. z. Według bowiem art. 89 ustawy z 9.IV.1938 r. o powszechnym obowiązku służby wojskowej czas trwania jednego ćwiczenia zwyczajnego wynosi dla szeregowców i podoficerów rezerwy — 6 tygodni, zaś dla oficerów rezerwy — 8 tygodni. Z porównania art. 459 z art. 458 k. z. wynika, że „krótki okres czasu" nie może trwać dłużej niż 2 tygodnie. Skoro bowiem przy trwaniu stosunku pracy przez okres dłuższy niż pół roku pracownik otrzyma wynagrodzenie najwyżej za okres dwóch tygodni, to przy pracy krócej trwającej okres ten będzie mniejszy. Jeżeliby jednak przeszkoda z powodu służby wojskowej trwała krócej niż okres dwóch tygodni, miałby zastosowanie art. 459 k. z. Może to mieć miejsce w przypadku z art. 90 pkt a ustawy z 9.IV.1938 r. w razie powołania na doraźne ćwiczenia wojskowe trwającej najwyżej 3 dni.

Na straży wykonania art. 458 i 459 k. z. stoi art. 460 k. z., który uznaje za nieważne zrzeczenie się z góry wynagrodzenia, przypadającego za czas przeszkody. Tak zatem artykuły 458 i 459 k. z. stanowią przepisy bezwzględnie obowiązujące. Według wyraźnego brzmienia art. 460 § 2 k. z. pracodawcy nie wolno odliczać od przypadającego za czas przeszkody wynagrodzenia sum otrzymanych w czasie ćwiczeń wojskowych. Znaczy to, że w czasie ćwiczeń wojskowych pracownik, którego warunki pracy normuje k. z., otrzymywać będzie wynagrodzenie ze Skarbu Państwa i od pracodawcy.

Powyższe przepisy dotyczące wynagrodzenia nadal obowiązują, gdyż do nich odsyła art. 136 ustawy z 9.IV.1938 r. o powszechnym obowiązku służby wojskowej. Według tego artykułu „obowiązujące przepisy określają, czy i o ile osobom, pozostającym w stosunku najmu pracy, powołanym do służby wojskowej, służy w czasie tej służby prawo do wynagrodzenia". Art. 136 nie rozszerza zatem istniejących praw pracowników, lecz na nie się tylko powołuje.

Ochrona pracownika odnośnie wynagrodzenia odnosi się tylko

do okresu ćwiczeń wojskowych i nie dotyczy robotników, a więc tych, do których w pierwszym rzędzie odnosić się winna. Tę lukę ustawową należałoby uchylić przez skreślenie w art. X § 1 p. 1 przepisów wprowadzających kodeks zobowiązań. Wobec czego art. 458 i 459 k. z. miałyby również zastosowanie do robotników.

Pracownikowi nie należy się wynagrodzenie w myśl art. 458—460 k. z. i art. 19 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych ani w czasie odbywania zasadniczej służby wojskowej (art. 72 ustawy z 9.IV.1938 r.), ani w czasie odbywania przeszkolenia wojskowego w rozumieniu art. 86 cytowanej ustawy, lecz jedynie w czasie odbywania ćwiczeń wojskowych w myśl art. 89 powyższej ustawy.

Również w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny (art. 92 ustawy z 9.IV.1938 r.) pracownikowi nie będzie przysługiwało prawo do wynagrodzenia.

Podkreślić z kolei należy, że według art. 2 ust. 5 ustawy z 16.V. 1922 r. o urlopach nieczynność w zakładzie pracy z powodu powołania na ćwiczenia wojskowe nie uważa się za przerwę w umowie pracy, pozbawiającą lub ograniczającą prawa pracownika do korzystania z urlopu. Przepis ten nadal obowiązuje, gdyż art. 134 i 135 ustawy z 9.IV.1938 r. kwestii tej nie normują. Z art. 2 wynika, że powołanie do czynnej służby stanowi przerwę prawa do urlopu, przeszkolenie jednak przewidziane w art. 87 ustawy z 1938 r. należy na równi traktować z ćwiczeniami.

Wydane do powyższej ustawy rozporządzenie Min. Pr. i Op. Społ. z 11.VI.1923 r. przewiduje w § 19, że przerwa w pracy spowodowana służbą wojskową z poboru lub ochotniczą, trwającą dłużej niż trzy miesiące i połączona z rozwiązaniem umowy o pracę, pozbawia pracownika prawa do korzystania z urlopu. Przepis ten utracił moc z powodu wejścia w życie art. 134 ustawy z 9.IV.1938 r., skoro niedopuszczalne jest rozwiązanie umowy z powodu powołania do służby wojskowej.

3. Wyżej już wspomnieliśmy, że przepisy rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (art. 25 p. 5 i 29) i robotników (art. 10 lit. e i 11 ust. 4 lit. b) utraciły moc wobec brzmienia art. 134 i 135 ustawy z 9.IV.1938 r.

Jak brzmią powyższe przepisy?

„Art. 134. (1) Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana ani rozwiązana z powodu powołania do odbycia zasadniczej służby wojskowej, jako też w okresie między powołaniem a odbyciem tej służby — jeżeli stosunek naj-

mu pracy w chwili powołania trwał nieprzerwanie co najmniej 6 miesięcy.

(2) Umowa o pracę nie może być również przez pracodawcę wypowiedziana ani rozwiązana z powodu powołania na przeszkolenie wojskowe lub na ćwiczenia wojskowe, jako też z powodu powołania żołnierzy rezerwy lub pospolitego ruszenia do czynnej służby wojskowej ze względu na bezpieczeństwo Państwa, jak wreszcie w okresie pomiędzy powołaniem a odbyciem tej służby.

(3) Umowy sprzeczne z powyższymi przepisami oraz umowy przewidujące wyraźnie lub pośrednio rozwiązanie umowy o pracę w związku z powołaniem do służby wojskowej lub odbywaniem tej służby są z mocy samego prawa nieważne.

Art. 135. Przepisu art. 134 nie stosuje się, jeżeli:

a) umowa o pracę ulega — w okresie między powołaniem a odbyciem służby wojskowej — rozwiązaniu wskutek upływu terminu, na który została zawarta, lub wskutek ukończenia pracy, dla której wykonania ją zawarto,

b) zakład pracy lub oddział zakładu pracy, do którego pracownik po odbyciu służby wojskowej powraca, już nie istnieje,

c) zakład pracy lub oddział zakładu pracy, do którego pracownik po odbyciu służby wojskowej powraca, zmienił całkowicie technikę produkcji, przez co te rodzaje pracy, do których dany pracownik był używany, nie są już wykonywane,

d) umowę o pracę można rozwiązać z winy pracownika,

e) pracownik bez ważnych powodów nie stawił się do pracy przed upływem 2 tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej,

f) pracownik w czasie służby wojskowej był sądownie karany za przestępstwa z chęci zysku albo na karę ponad 3 miesiące pozbawienia wolności".

Przed szczegółowym omówieniem powyższych artykułów zaznaczyć należy, że ustawodawstwo polskie uległo pewnym przemianom.

I tak ustawa z 24.V.1924 r. (Dz. Ust. Nr 61, poz. 609) o powszechnym obowiązku służby wojskowej nie zawierała żadnych przepisów chroniących pracowników. Stan ten trwał do 1928 r.

Pewną zmianę wprowadza rozp. Prez. Rzplitej z 11.I.1928 r. (Dz. Ust. z 1928 r. Nr 4., poz. 26) wprowadzając niedostateczną jeszcze ochronę niektórych pracowników w art. 60 lit. a. (Jednolity

tekst ustawy z 23.V.1924 zamieszczono w Dz. Ust. z 1928 r. Nr 46, poz. 458 i art. 60 a otrzymał numerację art. 66).

Według art. 66: „W czasie odbywania pięciomiesięcznego okresu służby czynnej przewidzianego w art. 60, jako też z powodu powołania do tej służby umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana ani rozwiązana, o ile stosunek służbowy w chwili powołania trwał nieprzerwanie co najmniej jeden rok. Wszelkie umowy sprzeczne z powyższym przepisem są nieważne.

Przepis niniejszy nie narusza postanowień, zawartych w ustawie o uposażeniu funkcjonariuszy państwowych i wojska".

Z treści powyższego przepisu wynika, że dotyczy on tylko ochrony w czasie odbywania pięciomiesięcznego okresu służby czynnej, przewidzianego w art. 60. Ochrona ta odnosi się do małej ilości osób, gdyż według art. 60 ust. 2. do czynnej służby wojskowej na 5 miesięcy powołuje się tylko poborowych z ukończeniem 23 roku życia, którzy uzyskali odroczenie służby wojskowej w myśl art. 57 p. 1 i 2, to jest jako jedyni żywiciele rodzin i jako właściciele oddziedziczonych gospodarstw rolnych. Punkt 2 art. 57 jest dla naszego problemu nieaktualny, skoro dotyczy właścicieli oddziedziczonych gospodarstw rolnych, wobec czego wchodzi w rachubę tylko pkt. 1. art. 57. A więc tylko pracownicy, będący jedynymi żywicielami rodzin, którzy uzyskali z tego powodu odroczenie służby wojskowej do 23 roku życia, a następnie powołani zostali na okres pięciu miesięcy do czynnej służby wojskowej, korzystają z tej ochrony.

Umowę o pracę w rozumieniu art. 66 Sąd Najwyższy pojmował w najciaśniejszym tego słowa znaczeniu, gdyż uważał, że umowa o praktykę, zbliżona do umowy o naukę, nie podpada pod pojęcie umowy o pracę. (I. C. 2240/32 — Zb. Urz. 270/32). Pamiętać jednak należy o tym, że orzeczenie powyższe zapadło 21.XII.1932 r., a więc blisko 1 i ½ lat przed wejściem w życie kodeksu zobowiązań, który umowę o naukę (art. 477 k. z.) uważa za odmianę umowy o pracę.

Ochrona pracownika z art. 66 ustawy z 23.V.1924 r. była też wówczas dlatego niedostateczna, gdyż jak to słusznie przyjął S. N. w wyroku z 10.X.1933 r. (C.II. Rw. 1704/33 — Zb. Urz. 277/34) z brzmienia jego nie można było wysnuć zakazu wypowiadania umowy o pracę już w chwili powołania pracownika na ćwiczenia wojskowe. Ten stan prawny uległ zmianie dopiero z chwilą wejścia w życie postanowień ustawy z 17.III.1933 r. (Dz. Ust. z 1933 Nr 36, poz. 299).

Wyżej podany art. 66 ustawy z 24.V.1924 r. miał jedynie ograniczony wpływ na treść powołanych przepisów obu rozporządzeń

o umowie o pracę pracowników umysłowych i robotników. Mimo że oba rozporządzenia o umowie o pracę z 16.III.1928 r. wydane zostały po zmianie wprowadzonej rozporządzeniem Prez. Rzplitej z 11.I.1928 r., to jednak nie uchyliły one art. 66 w myśl zasady „lex posterior generalis non derogat legi priori speciali". Taką właśnie ustawą specjalną w stosunku do obu rozporządzeń z 16.III.1938 r. była ustawa z 24.V.1924 r. zmieniona rozporządzeniem Prez. Rzplitej z 11.I. 1928 r. Art. 66 uchylał art. 25 i 29 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych oraz art. 10 lit. e i art. 11 ust. 4 lit. b wyłącznie tylko odnośnie jedynych żywicieli rodzin, którym odroczono służbę czynną do ukończenia 23 roku życia, a których powołano do odbycia 5-cio miesięcznej służby czynnej.

Zasadniczą zmianę wprowadza ustawa z 17.III.1933 r. (Dz. Ust. z 1933 r., Nr 36, poz. 299, jednolity tekst z nową numeracją Dz. Ust. z 1933 r. Nr 60, poz. 455). Według art. 68 z powodu powołania do czynnej służby wojskowej (art. 4 p. 1, art. 51, 62, 71 i 80), jako też w czasie między chwilą powołania a chwilą odbycia tej służby umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana, o ile stosunek służbowy w chwili powołania trwał nieprzerwanie co najmniej 6 miesięcy. Z powodu powołania do ćwiczeń (art. 79) i do służby wojskowej w razie mobilizacji lub ze względu na bezpieczeństwo Państwa (art. 83 ust. 1 i 2 i art. 85 ust. 1 i 2), jako też w czasie między chwilą powołania a chwilą odbycia tych ćwiczeń względnie służby umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedzianą ani rozwiązana.

Powyższy art. 68, utrzymany został w mocy przez art. II. p. 16 przepisów wprowadzających kodeks zobowiązań. Przepis ten natomiast uchylił całkowicie art. 25 i 29 rozporządzenia o umowie o pracę prac. umysł., art. 10 lit. e i art. 11 ust. 4 lit. b rozp. o um. o pr. rob. wprowadzając daleko idącą ochronę pracowników nie tylko w czasie ćwiczeń wojskowych, ale również w czasie odbywania czynnej służby i to nie tylko pracowników, którym, jako jedynym żywicielom, odroczono służbę wojskową, lecz w ogóle wszystkich pracowników.

Do powyższego stanu prawnego niewielką już zmianę wprowadził art. 134 ustawy z 9.IV.1938 r. (Dz. Ust. Nr 25, poz. 220), którego brzmienie wyżej podałem. Obecne brzmienie stanowi jedynie wyższy stopień techniki kodyfikacyjnej, gdyż nie powołuje się na poszczególne artykuły ustawy, lecz wyraźnie wymienia, kiedy pracownik z tej ochrony korzysta.

Pracownikowi nie może pracodawca wypowiedzieć ani rozwią-

zać z nim umowy o pracę z powodu powołania do odbycia zasadniczej służby wojskowej, jako też w okresie między powołaniem a odbyciem tej służby, jeżeli stosunek najmu pracy w chwili powołania trwał nieprzerwanie co najmniej 6 miesięcy. Wynika z tego artykułu, że w czasie trwania zasadniczej służby wojskowej, która w czasie pokoju trwa we wszystkich rodzajach wojska prócz kawalerii i arytlerii konnej 24 miesiące, zaś w tych ostatnich 25 miesięcy, a w marynarce wojennej — 27 miesięcy (art. 72) niedopuszczalne jest ani wypowiedzenie, ani rozwiązanie umowy o pracę. Tej samej ochrony udziela ustawa pracownikowi w razie powołania na przeszkolenie wojskowe (art. 87) lub na ćwiczenia wojskowe (art. 89), jako też w razie powołania żołnierzy rezerwy lub pospolitego ruszenia do czynnej służby ze względu na bezpieczeństwo Państwa w okresie między powołaniem a odbyciem tej służby.

Słusznie przyjął S. N. (Zb. Urz. 364/35), że zakaz wypowiadania umowy o pracę podczas odbywania ćwiczeń wojskowych przez pracownika odnosi się już do chwili, gdy pracownik otrzyma powołanie na ćwiczenia wojskowe.

Ochrona ustawowa, przewidziana w art. 134 ust. 2, nie jest uzależniona od trwania umowy o pracę co najmniej przez 6 miesięcy, gdyż ust. 2 tego ograniczenia nie zawiera. Możliwe jest, że tylko przez przeoczenie ustawodawca nie stawia tu jako wymogu trwania umowy o pracę co najmniej przez 6 miesięcy, podczas gdy żąda tego w ust. 1 w razie powołania do czynnej służby wojskowej. „Ratio legis“ ust. 1 i 2 jest ta sama tak, że nie było podstawy odmiennie przypadki te normować.

Tak ust. 1, jak i 2 art. 134 dotyczą każdej umowy o pracę, a więc zarówno zawartej przez pracowników umysłowych, jak i przez robotników; obojętne jest też, czy umowa ta dotyczy przemysłu, handlu lub rolnictwa. Pojęcie umowy o pracę należy obecnie interpretować według kodeksu zobowiązań, wobec czego zaliczyć tu należy również umowy o naukę[1]). Tym samym orzeczenie S. N. (I. C. 2240/32 — Zb. Urz. 270/32), wyżej podane, jest obecnie bezprzedmiotowe. Z ochrony ustawowej z ust. 2 art. 134 korzysta także pracownik przyjęty na próbę, skoro jest to również umowa o pracę. Nie będzie jednak taki pracownik mógł korzystać z ochrony z ust. 1, skoro wymogiem stosowania tego przepisu jest trwanie nieprzerwanej pra-

---

[1]) Fenichel: Przepisy o uczniach, terminatorach, praktykantach i wolontariuszach a kodeks zobowiązań N. K. Z. 42—44/35.

cy najmniej przez 6 miesięcy, co nie może mieć miejsca przy umowie na próbę.

Art. 134 dotyczy nie tylko pracowników podpadających pod oba rozporządzenia Prez. Rzplitej o umowie o pracę, lecz również pracowników podlegających kodeksowi zobowiązań.

Przepis ten stanowi ochronę pracownika i ustawodawca nadał mu charakter iuris cogentis. Umowy sprzeczne z postanowieniami ustawy są z mocy samego prawa, „ipso iure", nieważne (art. 134 ust. 3). Ustawa uniemożliwia zawieranie umów „in fraudem legis", na co wskazują słowa zawarte w ust. 3 tego art., że również umowy pośrednio przewidujące rozwiązanie umowy są nieważne.

Ponieważ jest to przepis ochronny, wydany na korzyść pracownika, dlatego nic nie stoi na przeszkodzie wypowiedzeniu umowy przez pracownika, o ile ono nie jest następstwem zmowy z pracodawcą i nie stanowi obejścia ustawy.

Pracodawca nie może wypowiedzieć względnie rozwiązać umowy w normalnym toku czynności, co jednak nie uwłacza prawu pracodawcy rozwiązania umowy z winy pracownika (art. 135 lit. d). Ponieważ jednak winy pracownika nie można identyfikować z „ważnym powodem" do odstąpienia od umowy w rozumieniu art. 470 k. z. względnie do niezwłocznego rozwiązania umowy w rozumieniu art. 32 rozp. o um. o pr. prac. umysł. i art. 18 rozp. o um. o pr. prac. umysł., dlatego „ważny powód", nie będący równocześnie winą pracownika, nie upoważnia pracodawcy do wypowiedzenia umowy.

Art. 135 przewiduje możność wypowiedzenia względnie rozwiązania umowy o pracę w przypadkach w przepisie tym taksatywnie wymienionych. Przepis ten jako wyjątkowy nie może być interpretowany rozszerzająco.

Dodać należy, że wydane rozporządzenie wykonawcze z 7.II. 1939 r. (Dz. Ust. z 1939 r. Nr 20) nie zawiera żadnych postanowień do art. 134—136 ustawy.

W następstwie ochrony z art. 134 pracownik po ukończeniu czy to czynnej służby wojskowej, czy też przeszkolenia lub ćwiczeń wraca do warsztatu pracy. Tak więc spełnienie obowiązku obywatelskiego, jakim jest służba wojskowa, nie przyniesie pracownikowi utraty zajęcia, o ile nie zajdą przypadki z art. 135 ustawy z 9.IV.1938 r.

Przez czas odbywania służby wojskowej, tak w czasie pokoju, jak i wojny, stosunek pracy jest tylko zawieszony, a odzyskuje pełną skuteczność po jej ukończeniu.

Jeżeli pracodawca odmówi przyjęcia pracownika z powrotem do pracy po odbyciu przez tegoż służby wojskowej, przyjąć należy, że rozwiązał umowę bez ważnego powodu, wobec czego obowiązany jest do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za okres potrzebny do normalnego wypowiedzenia[2]).

W ten sposób ustawodawca polski przeprowadził bez większego uszczerbku dla warsztatów pracy bardzo daleko idącą ochroną pracowników, skoro pracodawca tylko pewnym kategoriom pracowników i przez pewien tylko czas obowiązany jest do zapłaty wynagrodzenia.

Z punktu widzenia prawa pracy ochronę przeprowadzoną ustawą z 9.IV.1938 r. uznać należy za zupełną.

*Mgr. pr. J. F.*

## KILKA UWAG O STOSUNKU PRACY Z INWALIDĄ WOJENNYM ORAZ Z UCZESTNIKIEM WALK O NIEPODLEGŁOŚĆ PAŃSTWA POLSKIEGO.

1. Ustawa z dnia 17 marca 1932 r. o zaopatrzeniu inwalidzkim (Dz. Ust. poz. 31/35; zmiany: Dz. Ust. poz. 225/37 i Dz. Ust. poz. 192/38)[1]) oraz ustawa z dnia 2 lipca 1937 r. o zapewnieniu pracy i o zaopatrzeniu uczestników walk o niepodległość Państwa Polskiego (Dz. Ust. poz. 464/37)[2]) nakładają na określonych bliżej w obu ustawach pracodawców (zakłady pracy) obowiązek zatrudnienia w pewnych warunkach odpowiedniej ilości inwalidów albo wdów po poległych lub zaginionych na wojnie lub po inwalidach tudzież uczestników walk o niepodległość Rzeczypospolitej względnie członków ich rodzin.

W związku ze sformułowaniem i stylizacją odnośnych przepisów rzeczonych ustaw, a mianowicie art. 59 (1) inw. i art. 3 (1) niepodl., wyłania się zagadnienie, w obu przypadkach identyczne, a dotyczące cywilistycznej natury ugruntowanego tymi ustawami obowiązku pracodawcy oraz skutków jego naruszenia.

2. Na wstępie trzeba się zająć zbadaniem granic i treści wpro-

---

[2]) Bloch — Kodeks Pracy str. 743.

[1]) Cytowana w skrócie: „inw."

[2]) Cytowana w skrócie: „niepodl."

wadzonej omawianymi ustawami instytucji prawnej, jaką jest „obowiązek zatrudnienia“, przy czym można tu rozróżnić trzy ewentualności:

a) pracodawca ma obowiązek zatrudnić inwalidę lub uczestnika walk niepodległościowych (względnie inną, wskazaną przez ustawę osobę), wszakże bez zawarcia umowy o pracę;

b) pracodawca ma obowiązek zawrzeć z uprawnionym umowę o pracę i rzeczywiście go zatrudnić;

c) pracodawca ma jedynie obowiązek zawarcia z uprawnionym umowy o pracę.

*Ad a)* Jeśliby zgodzić się z zapatrywaniem wyrażonym w punkcie niniejszym, to konsekwentnie należałoby dojść do wniosku, że pomiędzy pracodawcą z jednej a inwalidą lub niepodległościowcem z drugiej strony nie nawiązuje się prywatno-prawna umowa o pracę, lecz zostaje zadzierzgnięty stosunek pracy bez kontraktu, kształcujący się pod przeważającym wpływem norm prawa administracyjnego.

Pracownik w tych warunkach byłby niejako „przydzielony“, „zamianowany“ na określone stanowisko w zakładzie pracy, a to na mocy aktu władzy publicznej[3]). Rzecz jasna, iż konstrukcja taka nie stałaby na przeszkodzie zawarciu przez strony umowy o pracę, nie byłoby to jednak konieczne.

Analiza właściwych tekstów ustawowych przemawia za odrzuceniem wyżej naszkicowanej koncepcji. Skoro bowiem art. 59a inw. powiada, że „pracodawca może wypowiedzieć *umowę o pracę* zawartą z inwalidą...“, a identycznie wyraża się art. 3 (5) zd. 1 niepodl. w odniesieniu do osób tą ustawą objętych, to stylizacja powyższa świadczy, iż substratem stosunku pracy, łączącego z pracodawcą osoby wskazane w cytowanych ustawach, jest prywatno-prawna umowa o pracę. Zwłaszcza że powołane przepisy są integralnie powiązane przez umieszczenie w ich tekstach odpowiednich odsyłaczy z podstawowymi w tej materii normami art. art. 59 (1) inw. i 3 (1) niepodl.

Takiż pogląd zdaje się wynikać z orzeczenia Sądu Najwyższego (Zb. Urz. Nr 501/38), które zapadło zresztą na marginesie innego problemu, a wypowiada się w interesującej tutaj kwestii tylko ubocznie.

*Ad b)* Różnica pomiędzy poglądem wyrażonym w punkcie ni-

---

[3]) por. Raczyński „Polskie prawo pracy“, 1930, str. 34.

niejszym a wypowiedzianym w punkcie *c* jest w gruncie rzeczy mało istotna.

Obowiązek „rzeczywistego“ zatrudnienia pracodawca ma również i w przypadku wymienionym w punkcie *c*, wówczas jednak jest to obowiązek umowny, obowiązek umożliwienia i przyjęcia świadczenia współkontrahenta, a uchybienie temu obowiązkowi pociąga za sobą popadnięcie pracodawcy w zwłokę (zwłoka wierzyciela, p. art. 231 k. z.) wraz ze wszystkimi następstwami tej sytuacji prawnej. Ilościowa strona odpowiedzialności cywilnej w przypadku niezatrudnienia pozostanie raczej bez zmian, niezależnie od tego, czy obowiązek „rzeczywistego“ zatrudnienia znajduje uzasadnienie w umowie, czy w ustawie. Odmienna tylko będzie w obu przypadkach podstawa prawna odpowiedzialności, nadto zaś przyjęcie ustawowego obowiązku zatrudnienia pociąga za sobą uznanie, iż obowiązek ten stoi pod ochroną sankcji karno-administracyjnej z art. 60 inw. lub odpowiednio — art. 16 (1) niepodl.

Przytoczona wyżej wykładnia, wbrew pewnym pozorom gramatycznym, nie jest jednak możliwa do utrzymania. Wprawdzie rozp. Min. Op. Społ. i Min. Skarbu z dnia 4 stycznia 1938 r. w sprawie wykonania ustawy z dnia 2 lipca 1937 r. o zapewnieniu pracy i o zaopatrzeniu uczestników walk o niepodległość Państwa Polskiego (Dz. Ust. poz. 27/38)[4]) używa wyrazu „zatrudniać“ w najrozmaitszych odmianach zarówno w odniesieniu do osób już pracujących w przedsiębiorstwie, jak i do niepodlegołściowców, którzy w myśl ustawy dopiero powinni być w nim zatrudnieni (p. np. § 4 ust. 2, § 5), zaczem zgodnie z regułą jednoznaczności wyrażeń ustawowych należałoby przypuszczać, iż pojęcie „zatrudniać“ obejmuje zasięgiem swym tak „zawarcie umowy o pracę“, jak i „zatrudnianie rzeczywiste“, skoro domniemywa się, że pracownicy „już“ zatrudnieni w przedsiębiorstwie (p. np. § 3 ust. 1 rozp. wyk. niepodl.) efektywnie pracę swą świadczą; niemniej wniosek taki byłby chybiony.

Przeciwko powyższej interpretacji przemawia przede wszystkim niepewność terminologii w dziedzinie prawa pracy, wynikająca z płynności samego przedmiotu. Wyrazownictwo w tej dziedzinie prawa nie jest jeszcze ukute ani skostniałe i dlatego szczególnie nie

---

[4]) Cytowane w skrócie: „rozp. wyk. niepodl.“. „Rozp. wyk. inw.“ — oznacza rozp. Min. Op. Społ. i Min. Skarbu z dnia 17 grudnia 1934 r. w sprawie wykonania ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim z dnia 17 marca 1932 r. (Dz. Ust. poz. 32/35).

byłaby tu na miejscu metoda „chwytania ustawy za słowa". Ponadto momenty teleologiczne każą także powyższą wykładnię odrzucić. Celem obu omawianych ustaw jest stworzenie dla pewnych kategorii osób źródeł utrzymania, a cel ten może być w pełni osiągnięty bez obciążania pracodawców ustawowym obowiązkiem „rzeczywistego" zatrudniania uprawnionych. Wprowadzenie takiego obowiązku nie wywarłoby na pozycję osób uprawnionych żadnego wpływu, nie mówiąc już o tym, że kłóciłoby się z istotą umowy o pracę, która przynajmniej w zakresie samego świadczenia pracy ma charakter umowy zawieranej intuitu personae.

Rozważania powyższe prowadzą do wniosku, że „obowiązek zatrudnienia", o jakim mówią art. art. 59 (1) inw. i 3 (1) niepodl., jest to obowiązek zawarcia umowy o pracę z osobą uprawnioną.

Dzięki temu ustaleniu możemy przejść z kolei

*Ad c)* Eliminując możliwości, wysunięte w punkcie *a* i *b* dotarliśmy do granic „obowiązku zatrudnienia". Trzeba więc teraz przekroczyć te granice i ujawnić treść zamkniętą w ich kręgu.

Rozważania nasze rozpoczniemy od zbadania stosunku, w jakim analizowane normy art. 59 (1) inw. i art. 3 (1) niepodl. pozostają do normy zawartej czy też raczej suponowanej przez art. 134 k. z. Mówiąc o art. 134 k. z. nie mamy tutaj na myśli normy wtórnej, ustanawiającej obowiązek odszkodowania, lecz normę pierwotną, z której naruszenia wypływa dopiero wspomniana norma wtórna. Ta norma pierwotna wypowiada ogólny obowiązek niewyrządzania nikomu szkody i przyobleczona jest w postać zakazu.

Zakaz ten wszakże można przełamać zarówno działaniem (czyn pozytywny), jak i zaniechaniem (czyn negatywny). Ponieważ jednak w istniejącym porządku prawnym nie ma żadnego ogólnego i skierowanego pod adresem wszystkich obywateli nakazu działania w kierunku uchronienia kogokolwiek od szkody, przeto zakaz z art. 134 k. z. może być tylko wówczas naruszony przez zaniechanie, jeśli istnieje w tej mierze szczególny nakaz, szczególny obowiązek działania.

Taki nakaz szczególny wprowadzają cytowane art. 59 (1) inw. oraz art. 3 (1) niepodl. Może on mieć jednak znaczenie samoistne i pomocnicze. Aby wyjaśnić bliżej naturę tego rozróżnienia musimy antycypować pewne wnioski, które zostaną wysunięte dopiero później w części trzeciej niniejszego artykułu. Otóż przedmiotowym warunkiem odpowiedzialności cywilnej za czyn niedozwolony (tj. za naruszenie nakazu lub zakazu) jest szkoda, która w stosunku do tego

czynu niedozwolonego ma charakter skutku powiązanego łańcuchem przyczynowym. Szkoda występuje jako skutek „pierwszy“, jeśli czyn niedozwolony wyczerpuje się tylko w samym działaniu lub zaniechaniu; jeśli natomiast do istoty czynu niedozwolonego należy jeszcze inny skutek, poza szkodą, a więc pewne zdarzenie zewnętrzne, oderwane od samego czynu, wówczas szkoda przesuwa się na dalsze miejsce i przybiera formę „drugiego“ skutku. W przypadku gdy zakaz lub nakaz mają znaczenie samoistne, szkoda jest zawsze skutkiem „pierwszym“, gdy zaś występują pomocniczo, jako pomost do przekroczenia innego zakazu — szkoda przenosi się na dalszy plan, jako skutek „drugi“.

Omawiając w pracy niniejszej nakazy zawarte w art. art. 59 (1) inw. i 3 (1) niepodl. mamy na myśli jedynie ich samoistne znaczenie, jako nakazów działania w związku z zakazem przeszkodzenia powstaniu szkody w postaci skutku „pierwszego“.

Źródłem obowiązku zatrudnienia inwalidy lub niepodległościowca jest zdarzenie, a mianowicie fakt zatrudniania w zakładach pracy, wymienionych w obu ustawach, ponad 33 pracowników. Istota zobowiązania wypływającego ze wskazanego zdarzenia polega na świadczeniu, którego treścią jest czynienie, a mianowicie dokonanie czynności prawnej — złożenie oświadczenia woli i przyjęcie oświadczenia woli strony przeciwnej (art. art. 1, 2 i 50 § 1 k. z.).

Sytuacja prawna wykazuje cechy podobieństwa z umową przedwstępną z tą podstawową różnicą, że w przypadku umowy przedwstępnej źródłem zobowiązania jest oświadczenie woli, a w naszym przypadku zdarzenie. Natomiast treść świadczeń jest, ogólnikowo rzecz biorąc, w obu przypadkach taka sama, a jest nią dokonanie czynności prawnej[5]). Oczywiście — mutatis mutandis. Bowiem obowiązek ustanowiony omawianymi ustawami istnieje raczej in genere, podczas gdy warunkiem ważności umowy przedwstępnej jest oznaczenie wynikającego z niej obowiązku niejako in specie (p. art. 62 § 1 k. z. — określenie „istotnych postanowień mającej się zawrzeć umowy...“)[6]).

To ogólne i abstrakcyjne ujęcie obowiązku ustawowego wyciska na nim piętno, niemal że obowiązku rzeczowego, jakiejś służebności obciążającej zakład pracy.

---

[5]) Blei „Umowa przedwstępna“, 1936 ,str. 16/17. Longchamps de Berier „Zobowiązania“, 1934—1938, str. 156.

[6]) Blei op. cit. str. 24 seq.

Obowiązek powyższy konkretyzuje się dopiero z chwilą skierowania uprawnionego do zakładu pracy (p. art. 4 niepodl. i § 7 (1) rozp. wyk. niepodl. oraz § 197 (2) rozp. wyk inw.). Skierowanie dopiero jest aktem, który abstrakcyjny i jakgdyby statyczny obowiązek ustawowy napełnia życiem i dynamikę wewnętrzną. Skierowanie jest odpowiednikiem wystąpienia z roszczeniem wypływającym z umowy przedwstępnej. Zachodzą jednak pomiędzy tymi instytucjami różnice i to nie tylko formalne, lecz usprawiedliwione odmienną treścią obu tych aktów: skierowanie bowiem, poza samym żądaniem, precyzuje również w pewnej mierze owe „istotne postanowienia zawrzeć się mającej umowy“, a raczej dolny limit tych postanowień (p. § 205 (1) i (2) rozp. wyk. inw. i § 8 (1) i (2) rozp. wyk. niepodl.). Jednakże nawet skierowanie uprawnionego do zakładu pracy nie powoduje konkretyzacji w takim stopniu, w jakim jest to wymogiem umowy przedwstępnej. W szczególności nie zostaje ustalony rodzaj przyszłej umowy ze stanowiska czasu jej trwania; pracodawca więc nie musi bynajmniej zawrzeć umowy na czas nieokreślony, przeciwnie — może nawiązać kontrakt zarówno na okres próbny, jak i na czas oznaczony. W odniesieniu do inwalidów swoboda ta znajduje oparcie w brzmieniu § 202 rozp. wyk. inw., w odniesieniu zaś do uczestników walk niepodległościowych brak w tekście ustawy jakichkolwiek ograniczeń w tym przedmiocie przemawia za tezą o dopuszczalności umów wszystkich rodzajów[7]).

3. Przechodzimy wreszcie do rozważenia skutków naruszenia przez pracodawcę ustawowego obowiązku zatrudnienia, a więc skutków uchylenia się przezeń od zawarcia umowy o pracę z osobą uprawnioną.

W przypadku czy to wyraźniej, czy to dorozumianej odmowy zatrudnienia wyłaniają się dwa wyjścia:

a) albo umowę uważa się za zawartą pomimo braku oświadczenia woli przez pracodawcę;

b) albo umowa nie zostaje zawarta.

*Ad a)* Dla bytu umowy wymagane jest złożenie oświadczenia woli przez każdego z kontrahentów i przyjęcie, także przez każdego z nich, zgodnego oświadczenia woli strony przeciwnej (art. 50 § 1 k. z.). Wspomniane dwa elementy warunkują nieodzownie powstanie

---

[7]) Ubocznie poruszono tę kwestię w „Przeglądzie Prawa Pracy“ (Nr 1/1939, odpowiedź na pytanie prawne poz. 7).

umowy, a brak jednego z nich powstaniu umowy staje na przeszkodzie.

Uczynimy w tym miejscu dygresję, przeprowadzając analogię pomiędzy powstaniem umowy a jej treścią. W zasadzie zarówno byt, jak i treść umowy poddane są autonomii jednostek, a więc od woli stron kontraktujących zależy, czy umowę zawrzeć i na jakich ją zawrzeć warunkach (p. art. art. 50 § 1 i 55 zd. 1 k. z.). W obydwu materiach wszakże istnieją pewne ograniczenia obligatoryjne, usprawiedliwione względami interesu społecznego, przy czym ograniczenia te posiadają siłę mniejszą lub większą. Mniejszą — wówczas gdy znaczenie ich jest tylko negatywne, uchylające, większą — gdy wyposażone są jednocześnie w moc pozytywną, w moc twórczą.

Do ograniczeń pierwszego rodzaju należy art. 56 k. z., który uchyla niedopuszczalne postanowienia umów. Przepis ten zatem suponuje istnienie normy nakładającej na strony obowiązek regulowania swych stosunków prawnych bez przekraczania pewnych granic. W razie naruszenia takiej granicy przepis art. 56 k. z. ujawnia swą moc niszczycielską, wywołując następstwa dotykające bądź całości umowy, bądź tylko jej części.

Przepisami o mocy twórczej są art. 1 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych i art. 66 rozp. o umowie o pracę robotników oraz art. 7 (2) ustawy o układach zbiorowych pracy. Przepisy te nie tylko unicestwiają niedopuszczalne postanowienia umów, ale, w przeciwstawieniu do art. 56 k. z., nie pozostawiają luki, lecz dzięki cechującemu je automatyzmowi wypełniają opróżnione miejsca nową treścią prawną.

Przytoczone przepisy zatem nie tylko rugują autonomię stron w sposób negatywny, ale powodują nadto, że stosunek prawny układa się bez udziału kontrahentów, zupełnie niezależnie, a nawet nieraz wbrew ich woli. Stosunek ten kształtuje się tak, jak strony same miały go obowiązek ukształtować.

W odniesieniu więc do treści umów specjalne normy ustawowe stwarzają możliwość zastąpienia woli stron przez gotowy szablon prawa.

Natomiast inaczej rzecz się ma na gruncie omawianych ustaw inw. i niepodl., o ile chodzi o sam byt umów.

Niewątpliwie przepisy art. art. 59 (1) inw. i 3 (1) niepodl. są przykładami ograniczeń negatywnych w materii powstawania umów, łamią one bowiem przeciwną wolę jednej ze stron. Rzeczone ustawy nie dostarczają jednak przepisów o mocy twórczej, przepisów, które

by swym automatyzmem uzupełniły brakującą wolę kontrahenta. W tej sferze walor art. 50 § 1 k. z. pozostaje nadal nietknięty.

Automatyzm takiego rodzaju znany był niemieckiej ustawie o inwalidach w brzmieniu z dnia 12.I.1923 r. (zmiany: 8.VII.1926 r., 23.XII. 1926 r. i 16.VII.1927 r.). W myśl § 7 przytoczonego prawa, w przypadku niezawarcia przez pracodawcę umowy z osobą uprawnioną, umowę uważało się za zawartą na mocy postanowienia urzędu opieki społecznej[8]). W ten sposób akt administracyjny uzupełniał brakującą wolę jednostki.

Podobna instytucja nie obca jest także i ustawodawstwu polkiemu. Mianowicie dekret Prezydenta Rzplitej z dnia 3 grudnia 1935 r. o regulowaniu gospodarki buraczanej (Dz. Ust. poz. 567/38) przewiduje w art. 17 możliwość wprowadzenia obowiązku zawierania umów zbiorowych (są to raczej układy zbiorowe) pomiędzy cukrowniami lub związkami cukrowni z jednej strony a związkami plantatorów buraków cukrowych z drugiej. Rozporządzenie wykonawcze do tej ustawy z dnia 3 lutego 1939 r. (Dz. Ust. poz. 60/39) istotnie wprowadza w pewnym zakresie taki obowiązek na okres kampanijny 1939/40. Obowiązek ten jest co do treści identyczny z obowiązkiem wynikającym z omawianych przepisów art. art. 59 (1) inw. i 3 (1) niepodl., ponieważ umowa zbiorowa (układ zbiorowy), przewidziana wspomnianym rozporządzeniem z dnia 3 lutego 1939 r. w swej części obligatoryjnej posiada wszelkie cechy zwykłego kontraktu. Cytowane rozporządzenie zawiera jednak i normy o charakterze twórczym, uchylające moc art. 50 § 1 k. z., bowiem w razie uchybienia przez zobowiązanych obowiązkowi zawarcia umowy, oświadczenie ich woli zastępuje uchwała specjalnej komisji. Powzięcie tej uchwały równoznaczne jest z zawarciem umowy[9])[10]).

Konkludując stwierdzamy, że wobec braku w ustawach inw. i niepodl. przepisów szczególnych, które uchylałyby w tej materii art. 50 § 1 k. z., w przypadku niezawarcia przez pracodawcę kontraktu pracy z osobą uprawnioną, pozostaje nadal stan bezumowny.

*Ad b)* Jeśli pracodawca uchyli się od zawarcia umowy o pracę,

---

[8]) Kaskel „Arbeitsrecht", 1928, str. 107.

[9]) p. Gazeta Sądowa Warszawska Nr 6 z 1939 r.

[10]) Możliwość zastąpienia brakującego oświadczenia woli prawomocnym wyrokiem w przypadku uchybienia obowiązkowi, wynikającemu z umowy przedwstępnej, nie przekreśla zasady art. 50 § 1 k. z. Wyrok taki ma swoje oparcie w ostatniej instancji w oświadczeniu woli kontrahenta, p. Blei op. cit. str. 83.

uprawnionemu przysługują alternatywnie dwa roszczenia: jedno — o zawarcie tej umowy, drugie — o odszkodowanie z powodu jej niezawarcia. Obydwa te roszczenia są logiczną konsekwencją uchybienia przez pracodawcę ciążącemu nań obowiązkowi, niemniej jednak pierwsze z nich ma charakter najzupełniej teoretyczny, ponieważ nasuwają się poważne wątpliwości tak co do jego sądowej ochrony, jak i następnej egzekucji.

Co do sądowej ochrony — dlatego, że powód nie będzie w stanie określić dokładnie swego roszczenia, a sąd nie będzie mógł sformułować wyroku, który wszak musiałby już zawierać treść umowy. Art. 60 k. z. nie mógłby tu dostarczyć sądowi żadnej pomocy.

Trudność w zakresie egzekucji polegałaby na tym, że uzyskanie pożądanego efektu nawet w płaszczyźnie art. 819 k. p. c. byłoby wątpliwe (nemo potest cogi ad faciendum), wchodzi bowiem w rachubę czyn najzupełniej osobisty.

Natomiast drugie z wyszczególnionych roszczeń, roszczenie odszkodowawcze, znajduje oparcie w czynie niedozwolonym pracodawcy, polegającym na zaniechaniu, a jego podstawy prawnej poszukiwać należy w art. 134 k. z. Ponieważ ów czyn niedozwolony wyczerpuje się w samym tylko zaniechaniu (jak zaznaczyliśmy wyżej, nakazy wprowadzone art. art. 59 (1) inw. i 3 (1) niepodl. ujmujemy jako nakazy samoistne, a szkoda występuje pod postacią skutku „pierwszego“, przeto odszkodowanie ograniczy się do odpowiedzialności za lucrum cessans, za korzyści utracone, wskutek niezawarcia umowy. Położenie materialne osoby uprawnionej nie doznaje efektywnego pogorszenia, nie ulega ono jedynie przewidywanej poprawie.

Reasumując całokształt wywodów stwierdzamy, iż obowiązek, przewidziany przez art. 59 (1) inw. i art. 3 (1) niepodl. jest obowiązkiem zawarcia umowy o pracę, naruszenie zaś go stanowi czyn niedozwolony, którego skutki ocenia się w myśl art. 134 i nast. k. z.

## Z ORZECZNICTWA.

### 86.

### UMOWA DOŻYWOTNIA.

**1. Umowa o pracę na czas życia pracownika jest umową prawnie przewidzianą.**

**2. W razie jeżeli pracodawca rozwiązał przez wypowiedzenie umowę**

**o pracę z pracownikiem, zawartą na czas życia pracownika, wówczas pracownik może wprost dochodzić roszczeń, wynikających z naruszenia prawa, nie zachodzą zaś wymogi interesu prawnego w ustaleniu jego prawa.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 10 grudnia 1938 r.
L. C. II. 1106/38.

*Uzasadnienie:*

Powód twierdzi, że w 1926 r. zawarł umowę pracy na czas swego życia, że z końcem marca 1937 r. rozwiązano z nim stosunek pracy przez wypowiedzenie i dochodzi ustalenia, że umowę zawarto na czas jego życia oraz że pozwani, jako spadkobiercy pracodawcy, mają płacić mu dożywotnio pobory umowne po 920 zł miesięcznie.

Stosunek umowny podlega przeto przepisom rozp. z Dz. Ust. Nr 323/28 i kodeksu zobowiązań (art. 56 rozp. o um. o pracę prac. umysł. — art. XLII przep. wprow. k. z.).

Wyrok zaskarżony przyjął zgodnie z ustawą, że nie zachodzą wymogi pozwu o ustalenie.

Umowa pracy, zawarta na czas życia pracownika, jest przewidziana w ustawie. Przepis art. 443 k. z. wchodzi tu w zastosowanie w myśl art. 446 k. z., gdyż rozporządzenie o pracownikach umysłowych nie normuje tego przedmiotu. Czas, na jaki umowę zawarto, jest określony, wprawdzie nie kalendarzowo, lecz zdarzeniem, jakie w przyszłości zajść musi. Taki sam niekalendarzowy sposób określenia czasu trwania umowy zachodzi też przy umowie na czas do wykonania oznaczonej roboty. Umowa zawarta na czas nieokreślony uprawniałaby zresztą w razie bezprawnego jej rozwiązania jedynie do wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia (art. 39 rozp. o um. o pracę prac. umysł.).

Jeśli prawo powoda już naruszono i jako skrzywdzony może on dochodzić realnych świadczeń, należnych z naruszenia prawa, to nie zachodzi wymóg interesu prawnego w ustaleniu prawa (art. 3 k. p. c.).

Skoro powód, jak twierdzi, zawarł umowę na całe życie, to rozwiązanie umowy przez wypowiedzenie naruszyło jego prawa umowne w sposób określony w art. 39 rozp. o um. o pracę prac. umysł. i może on natychmiast dochodzić świadczeń w ustawie przewidzianych (art. 39—41 cyt.), zatem stosunek umowny nie sprzeciwia się powództwu i ma tu zastosowanie art. V ustawy wprow. k. p. c., obowiązujący, jak każdy przepis ustawy.

Powód może zatem dochodzić świadczenia całej swej należności i dla powództwa o ustalenie nie ma interesu prawnego.

**87.**

POJĘCIE „PRACOWNIKA UMYSŁOWEGO" W MYŚL ART. 469 KODEKSU ZOBOWIĄZAŃ.

**1. Przez określenie „pracownik umysłowy", o którym mowa w § 2 art. 469 k. z., rozumieć należy osobę, która jest pracownikiem umysłowym w myśl art. 2 rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę**

**pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr 35, poz. 323) niezależnie od tego, czy na danym obszarze lub w stosunku do danej osoby przepisy powyższego rozporządzenia mają moc obowiązującą. W tym rozumieniu pracownikowi zatrudnionemu na Śląsku służą prawa zastrzeżone dla pracowników umysłowych w art. 469 § 2 k. z. wówczas, gdy jest pracownikiem umysłowym w rozumieniu Rozp. Prez. Rzplitej z 16 marca 1928 r., mimo że to rozporządzenie nie obowiązuje na Śląsku.**

**2. Nieważne jest w myśl art. 469 § 5 w związku z art. 56 § 1 k. z. postanowienie umowy o pracę, uprawniające pracodawcę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia i bez ważnej przyczyny.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z 1 grudnia 1938 r.
L. C. II. 1073/38.

*Uzasadnienie:*

Przy wejściu w życie kodeksu zobowiązań utrzymano w mocy prawnej ustawę o umowie pracy umysłowej (Dz. Ust. Nr 323/28, art. III—X przep. wprow. k. z.). Jeśli więc w art. 469 k. z. dano odrębne normy dla pracowników umysłowych, to odnoszą się one do tych osób, jakie wedle obowiązującej ustawy są pracownikami umysłowymi, zatem do osób wyliczonych w art. 2 rozp. o um. o pracę prac. umysł.

Na terenie województwa śląskiego kodeks zobowiązań ma moc ustawy, natomiast nie obowiązuje tam rozporządzenie o pracownikach umysłowych. Szczegół ten nie wpływa na znaczenie słów „pracownik umysłowy", użytych w art. 469 k. z., gdyż chodzi tu o wykładnię ustawy, zatem o wyjaśnienie art. 469 k. z. w tym rozumieniu, w jakim napisał go pracodawca.

Pracującemu na Śląsku powodowi służą przeto prawa pracownika umysłowego z art. 469 k. z. tylko w tym razie, jeśli jest takim pracownikiem w myśl rozp. o um. o pracę prac. umysł., mimo że to rozporządzenie nie obowiązuje na Śląsku.

Powód nie twierdził, by był inżynierem, technikiem, majstrem lub by u pozwanej pełnił czynności administracyjne w rozumieniu art. 2/1 rozp. o um. o pracę prac. umysł.

Ustalone szczegóły co do zajęć w laboratorium mechanicznym wykazują, że chodzi tu o własną pracę powoda na przyrządach pomiarowych i obserwację dat wykazanych automatycznie przez te przyrządy, zatem o pracę fizyczną rąk i oka.

Co do późniejszej pracy powoda w dziale kontroli ustalono, że powód wyrywkowo badał przesortowane krążki, mierząc ich grubość, by skontrolować, czy sortuje się należycie. I tu więc chodzi nie o kierownictwo techniczne pracą w pewnym dziale fabryki, ani o funkcje nadzorcze w przedsiębiorstwie, lecz o własną pracę fizyczną, — pomiar krążków nie różny w niczym od pomiaru dokonanego przez robotnice.

Natomiast notatki i zapiski oraz zestawienia cyfrowe zdarzają się w wielu działach pracy fizycznej nie zmieniając jej na pracę umysłową. Powód nie twierdzi, by w umowie pracy podjął się czynności biurowych lub rachunkowych (art. 2/6 rozp. z Dz. Ust. Nr 323/28), zatem na określenie jego zajęć nie wpływa szczegół, że przy obchodzie stanowisk notował z tablic daty zabiegów i wpi-

sywał je do dziennych kart kontroli a później uwidoczniał w zestawieniu miesięcznym. Podobnie jak wpis na tablicy, dokonany przez robotnika, nie zmieniał go na pracownika umysłowego, tak samo zanotowanie dat z tejże tablicy, dokonane przez powoda, i dalsze operowanie tymi datami nie dawało samo przez się jego zajęciom umownym cech pracy umysłowej.

Zgodnie z ustawą i zgodnie z umową stron uznano przeto powoda za robotnika, zatem nie służą mu roszczenia pracownika umysłowego.

Roszczenie pozwu jest jednak uzasadnione, o ile chodzi o należność powoda, jako robotnika, za okres wypowiedzenia.

Przepis art. 469/5 k. z. zabrania pracodawcy umownego skrócenia terminu wypowiedzenia niżej norm ustawy. Jest to przepis wiążący bezwzględnie, zatem nieważne jest postanowienie umowne, uprawniające pozwaną do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia i bez ważnej przyczyny (art. 56/1 k. z.).

Jeśli pozwana przyznała, że w styczniu 1934 r. odmówiła prośbie powoda o przyjęcie go na praktykę, zaś w marcu 1934 r. przyjęła go jako robotnika, to powód wykazał, że nie był praktykantem pozwanej, lecz robotnikiem, choćby nawet pobierał wynagrodzenie wedle norm praktykantów.

Powód ma więc ustawowe prawa robotnika i nieważne jest zrzeczenie się przezeń praw do wypowiedzenia umowy pracy.

W następstwie przyznano powodowi należność za dwutygodniowy okres wypowiedzenia, obliczony w niespornej wysokości. Roszczenie takie płatne jest z chwilą rozwiązania umowy (art. 471/2 k. z.), zatem zwłoka pozwanej biegnie od dnia płatności (art. 243 k. z.).

**88.**

## ZALICZENIE DO KATEGORII PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH PRACOWNIKÓW FOLWARCZNYCH.

**Pracownik, który w myśl umowy o pracę pilnował folwarku przed kradzieżą, wydawał dla koni owies z magazynów, wynajmował na zlecenie zarządcy robotników dziennych i zapisywał ich w swym notesie, wykonując przy swych czynnościach drobne funkcje pisarskie — nie może być uważany za pracownika umysłowego.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 26 stycznia 1939 r. L. C. II. 1547/38.

*Uzasadnienie:*

Ustalono, że prawozlewca powodów Eugeniusz S. miał w myśl umowy pilnować folwarku przed kradzieżą, wydawać dla koni owies z magazynów, od których miał klucze, że na zlecenie zarządcy T. najmował robotników dziennych i zapisywał ich w swym notesie oraz wydawał słomę, że wszelkie dyspozycje na folwarku wydawał wyłącznie zarządca T., który też sam przyjmował, płacił i wydalał pracowników folwarcznych, zawierał umowy dzierżawne z chłopami, prowadził księgi, raporty, wykazy i był odpowiedzialny za gospodarkę.

Ilościowo i jakościowo drobne czynności pisarskie, spełniane przez Euge-

niusza S., jak wykazy obcych oraczy, zdarzają się w wielu działach pracy fizycznej, nie zmieniając robotników na pracowników umysłowych.

Eugeniusz S. nie pełnił więc pracy umysłowej w rozumieniu art. 3 rozp. (Dz. Ust. z 1927 r. Nr 106, poz. 911) i nie podlegał obowiązkowi ubezpieczenia wedle tej ustawy, a tym samym pozwany nie miał obowiązku zgłoszenia go do Z. U. P. U. Roszczenie o zwrot szkody, opartej na zaniedbaniu takiego obowiązku, oddalono przeto zgodnie z ustawą.

## 89.

## ZALICZENIE RADIOMECHANIKA W POCIĄGU DO KATEGORII PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

**Orzeczenie Sądu Najwyższego Nr 123 (Zbiór Orzeczeń za rok 1935), w którym radiomechanik w pociągu uznany został za pracownika umysłowego na tej podstawie, że do czynności jego należało komponowanie treści nadawanych reklam, nie ma zastosowania do radiomechanika w pociągu, który zgodnie ze zmienioną instrukcją, określającą warunki jego pracy, nie komponował treści reklam, lecz jedynie dobierał i nadawał muzykę, przy czym bez znaczenia jest okoliczność posiadania przez niego znajomości języków obcych.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 11 sierpnia 1938 r. L. C. I. 1849/37.

*Uzasadnienie:*

Sąd okręgowy zatwierdził wyrok I instancji, który oddalił powództwo, wytoczone przez Zygmunta S. przeciwko Polskiej Agencji Telegraficznej o zasądzenie sumy 3131 zł 01 gr, zmniejszonej następnie do 2601 zł 26 gr, poszukiwanej tytułem wynagrodzenia za pracę w charakterze radiomechanika w pociągach w godzinach nadliczbowych oraz tytułem odszkodowania za urlop i dwutygodniowe wypowiedzenie umowy o pracę, chociaż powód winien być uznany za pracownika umysłowego. Sąd okręgowy powołał się na to, że powód nie był pracownikiem umysłowym, gdyż nie należy on do żadnej z ustawowych grup pracowników umysłowych, a jego czynności polegały na zapowiadaniu według programu stacyj radiowych, na sprawdzaniu instalacji radiowej i nadawaniu muzyki gramofonowej w razie przeszkód w odbiorze audycji radiowych. Z tego względu nie są słuszne jego roszczenia o odszkodowanie za brak należytego wypowiedzenia i za urlopy. Roszczenia zaś o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie ulegają uwzględnieniu, gdyż powód wiedział, ile godzin trwa jazda, i zgodził się pracować za umówionym wynagrodzeniem za całość tej jazdy; należy więc uznać, że obejmowało ono wynagrodzenie również za pracę w godzinach nadliczbowych.

Skarga kasacyjna Zygmunta S. domaga się uchylenia powyższego wyroku, zarzucając sądowi okręgowemu naruszenie p. 2 art. 2 i art. 7 rozp. Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę prac. umysłowych, art. 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy i art. 351 k. p. c.:

1) przez niedostateczne uzasadnienie poglądu, że w pracy skarżącego przeważały czynności fizyczne, i niewymienienie innych czynności jego pracy;

2) przez nieuzasadnienie, dlaczego skarżący nie należy do żadnej z grup pracowników umysłowych, chociaż twórczy charakter jego pracy wynikał z faktu, iż dobierał on muzykę z płyt lub nadawaną przez radio i musiał posiadać znajomość języków obcych, i

3) przez oddalenie roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, chociaż w umowie o pracę wynagrodzenie za nią nie było wyodrębnione, a więc nie było ono nią objęte.

Sąd Najwyższy w swym orzeczeniu Nr 123 z r. 1935 (Zb. Orz.) uznał radiomechanika w pociągu za pracownika umysłowego na tej podstawie, że do jego czynności należało komponowanie treści nadawanych reklam. Takich czynności w okresie, w którym pracował skarżący, nie ustala zaskarżony wyrok, z czego wynika, iż instrukcja określająca warunki pracy radiomechanika w pociągu musiała ulec zmianie i że obecnie nie wykonuje on już tych czynności, które uzasadniały uznanie go za pracownika umysłowego. Zarzuty zaś skargi kasacyjnej w przedmiocie niedostatecznego uzasadnienia przez sąd okręgowy poglądu, że skarżący był pracownikiem fizycznym, nie są słuszne, gdyż zaskarżony wyrok wymienia czynności, które wchodziły w zakres jego obowiązków, a powołany w skardze kasacyjnej dobór muzyki z posiadanych płyt gramofonowych lub nadawanej przez radio i znajomość języków obcych same przez się nie stanowią cech pracy umysłowej w rozumieniu art. 2 rozp. z dn. 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. z 1928 r. Nr 35, poz. 323), gdyż pierwsza z nich nie jest jeszcze uprawianiem sztuk wyzwolonych (p. 2 art. 2), a druga w ogóle nie stanowi cechy pracownika umysłowego, jako niewskazana w powyższym przepisie. Powołane więc w skardze kasacyjnej cechy pracy skarżącego nie obalają poglądu sądu okręgowego, że jest on pracownikiem fizycznym.

Ostatni zarzut skargi kasacyjnej również nie może być uznany za słuszny, gdyż sąd okręgowy ustala, że skarżący wiedział, iż wynagrodzenie jego jest stałe, wynoszące jedną i tę samą sumę za każdą podróż, bez względu na czas jej trwania ,i wskutek tego sąd okręgowy mógł uznać, że obejmuje ono wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. (Orzecz. Sądu Najwyższego Nr 4 z r. 1933; Zb. Orz.).

Z tych zasad skarga kasacyjna została oddalona.

**90.**

## ZALICZENIE DO KATEGORII PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH LUB FIZYCZNYCH.

**Robotnik może wykonywać pewne mało skomplikowane czynności o charakterze pracy umysłowej, co nie nadaje mu jeszcze charakteru pracownika umysłowego.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 6 października 1938 r. L. C. I. 2706/37.

*Uzasadnienie:*

Wniosek swój, że powód był zwykłym robotnikiem, sąd okręgowy oparł

na całym szeregu ustaleń, dotyczących rodzaju wykonywanych przez niego czynności, przytaczając, że zasadniczą czynnością powoda było przyjmowanie bądź wydawanie towaru, co stanowiło pracę fizyczną. Niezależnie od powyższego sąd okręgowy stwierdził, że czynności, które, zdaniem skarżącego, nadawały mu charakter pracownika umysłowego, jako to: spisywanie dniówek innych robotników, pracujących w magazynie, wpisywanie do raportu ilości umytych butelek, były czynnościami ubocznymi, a prowadzenie ksiąg magazynowych należało nie do powoda, lecz do biura, że wreszcie, wbrew twierdzeniu skarżącego, nie przyjmował on robotników i nie odpowiadał za całość pracy. Słuszność powyższych ustaleń usuwa się spod kontroli kasacyjnej, a ocena prawna charakteru pracy skarżącego w związku z powyższymi ustaleniami jest trafna, jak bowiem już niejednokrotnie wyjaśnił Sąd Najwyższy, robotnik może wykonywać pewne mało skomplikowane czynności o charakterze pracy umysłowej, co nie nadaje mu jeszcze charakteru pracownika umysłowego.

## 91.

## ZALICZENIE DO KATEGORII PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

**1. Pracownik, spełniający czynność nadzorczą, choćby w art. 3 pkt 1 rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr 106, poz. 911)*) expressis verbis niewymienioną, powinien być jednak uważany za pracownika umysłowego.**

**2. Przepisy art. 3 pkty 1 i 6*) przytoczonego powyżej rozporządzenia nie uzależniają koniecznie zaliczenia pracownika do kategorii pracowników umysłowych od wykonywania pracy samodzielnej i twórczej, lecz wymagają tylko przewagi wysiłku intelektualnego nad wysiłkiem fizycznym, przy czym stopień posiadanego przez pracownika wykształcenia jest tu bez znaczenia.**

Wyrok N. T. A. z dnia 27 grudnia 1938 r. l. rej. 5660/36.

## 92.

## ZALICZENIE PRACOWNIKA MŁYNARSKIEGO (MAJSTRA MŁYNARSKIEGO) DO KATEGORII PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

**Pracownik młynarski (majster młynarski), który dokonywa remontu młyna i inwestycji, wyjeżdża w interesach przedsiębiorstwa i załatwia zakupy, pełniąc w ten sposób funkcje zarządu i administracji — jest pracownikiem umysłowym.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 16 listopada 1938 r. L. C. I. 2942/37.

---

*) Identyczne przepisy zawiera art. 2 rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr 35, poz. 323).

*Uzasadnienie:*

Pozwane Zakłady Przemysłowe „Radziejowice“ sp. z ogr. odp. żądają w skardze kasacyjnej uchylenia zaskarżonego wyroku w części zasądzenia od nich ponad 172 zł, zarzucając sądowi okręgowemu, że przyjął w uzasadnieniu, iż powód był pracownikiem umysłowym, do którego należało stosować trzymiesięczne wypowiedzenie, nie mając do tego dostatecznych podstaw, ustalenie bowiem, że powód był majstrem, nie upoważniało jeszcze do takiego wniosku. Zarzut ten nie jest słuszny, sąd okręgowy bowiem niezależnie od ustalenia, że powód był majstrem młynarskim, oparł się na tym, że dokonywał on remontu młyna i różnych inwestycji, wyjeżdżał w interesach przedsiębiorstwa i załatwiał zakupy, czyli pełnił funkcje zarządu i administracji, co samo przez się już upoważniało sąd do wniosku, że powód był pracownikiem umysłowym (art. 2 p. 1 rozporządzenia Prez. Rzplitej z 16.III.1928 r., Dz. Ust. poz. 323).

93.

DATA ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY W RAZIE ZWOLNIENIA PRACOWNIKA BEZ WYPOWIEDZENIA.

**Rozwiązanie stosunku pracy następuje z dniem zwolnienia pracownika, nie zaś dopiero w dniu, w którym kończyłby się okres wypowiedzenia, jeżeliby zastosowano normalne wypowiedzenie.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 2 września 1938 r.
L. C. I. 2319/37.

*Uzasadnienie:*

Stefan Cz. wytoczył powództwo przeciwko Gminie miasta Makowa Mazowieckiego o zaopatrzenie emerytalne w wysokości 104 zł miesięcznie. W pozwie powód przytoczył, że pracował w pozwanej Gminie od dnia 17 września 1924 r., że po powrocie z urlopu i trzydniowej chorobie dnia 16 sierpnia 1934 r. doręczono mu zwolnienie z pracy, przy czym otrzymał wynagrodzenie za sierpień i trzy następne miesiące, że takie rozwiązanie stosunku służbowego było nieważne, gdyż wbrew art. 29 rozp. Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r (Dz. Ust. Nr 323) zostało dokonane bez wypowiedzenia na 3 miesiące, że wobec powyższego termin rozwiązania stosunku pracy należy liczyć w przypadku dopiero po upływie okresu wypowiedzenia, to jest dnia 1 grudnia 1934 r. i powód stosownie do § 8 statutu emerytalnego nabył prawo do zaopatrzenia emerytalnego, w dniu bowiem 1 grudnia 1934 r. miał pełne 10 lat, zaliczalne do wysługi emerytalnej.

Pozwana Gmina powództwa nie przyznała, twierdząc, że powód został zwolniony od dnia 1 sierpnia 1934 r., o czym został zawiadomiony w dniu 30 lipca 1934 r., że gdyby nawet zgodzić się z twierdzeniem powoda, że zwolnienie doręczone mu zostało dopiero dnia 16 sierpnia 1934 r., to i w tej dacie nie zdołał nabyć uprawnień emerytalnych, nie miał bowiem pełnych lat 10 pracy, zaliczalnej do wysługi emerytalnej.

Sąd okręgowy zasądził na rzecz powoda 310 zł 41 gr tytułem odprawy, lecz sąd apelacyjny, do którego odwołały się obydwie strony, wyrok pierwszej

instancji zmienił i powództwo w całości uwzględnił, wychodząc z założenia, że stosunek umowny został rozwiązany między stronami dnia 1 grudnia 1934 r., wobec czego powód zdołał nabyć prawa emerytalne.

W skardze kasacyjnej pozwana Gmina żąda uchylenia zaskarżonego wyroku, zarzucając sądowi apelacyjnemu nierozważenie zgłoszonego na rozprawie w drugiej instancji zarzutu braku dowodu, że istnieje wymagana statutowo uchwała Rady Miejskiej o przystąpieniu pozwanej do funduszu emerytalnego oraz o zatwierdzeniu tejże uchwały przez Wydział Powiatowy. Zarzut ten jest słuszny, zaskarżony bowiem wyrok odpowiedzi na powyższy zarzut nie zawiera.

Słuszny jest i dalszy zarzut skargi kasacyjnej przeinaczenia treści listu z dnia 30 lipca 1934 r., w którym jest mowa o zwolnieniu powoda, a nie wypowiedzeniu, jak również oparcia wyrokowania na błędnej przesłance, że przy zwolnieniu pracownika bez wypowiedzenia za datę zwolnienia należy uważać dzień, w którym kończyłby się okres wypowiedzenia, w tym przypadku dnia 1 grudnia 1934 r.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu, ogłoszonym w Zbiorze Orzeczeń za rok 1935 pod Nr 126 wyjaśnił, że zasada wyłożona w ustawach cywilnych (art. 1184 k. c., art. 1162 austr. u. c.), przewidujących możność w pewnych przypadkach żądania od strony wykonania umowy, nie ma zastosowania do stosunku wynikającego z umowy o pracę.

Jedyną konsekwencją zwolnienia pracownika przez pracodawcę jest zapłata odszkodowania w wysokości, przewidzianej przez ustawę lub umowę, gdy zwolnienie nastąpiło bez ważnej przyczyny lub bez zachowania ustawowych terminów wypowiedzenia.

Z powyższego wypływa, że umowa o pracę nie może być kontynuowana wbrew woli stron i zwolnienie pracownika skutkuje rozwiązanie umowy od chwili zwolnienia. Słusznie więc twierdzi skarżąca, że sąd powinien był w przypadku ustalić datę zwolnienia powoda z pracy i w zależności od tej daty obliczyć czas pracy, zaliczalnej do wysługi emerytalnej. Niesłusznie przy tym powołał się sąd okręgowy na art. 25 ust. 4 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. (Dz. Ust. poz. 323), który mówi o zwolnieniu z pracy z wypowiedzeniem na 3 miesiące, a nie o natychmiastowym zwolnieniu bez wypowiedzenia, jak w przypadku skutkującym rozwiązanie umowy.

## 94.

## PRAWO ZAJMOWANIA PRZEZ PRACOWNIKA MIESZKANIA SŁUŻBOWEGO W RAZIE ZWOLNIENIA GO BEZ ZACHOWANIA TERMINU WYPOWIEDZENIA.

**W razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik ma prawo zajmować mieszkanie służbowe tylko do czasu, w jakim pracodawca mógł umowę ważnie rozwiązać.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 20 grudnia 1938 r.
L. C. II. 1317/38.

*Uzasadnienie:*

Powód nie twierdził, by pracował nie tylko u firm powodowych, lecz także u innych firm, wchodzących w skład koncernu Małopolska, a skoro mieszkanie służbowe otrzymał od swych pracodawców, przeto byli oni uprawnieni tak do wypowiedzenia umowy pracy, jak i do żądania zwrotu mieszkania. Bezzasadne są zatem wywody kasacji co do potrzeby wypowiedzenia pracy przez inne firmy koncernu, u których powód nie pracował.

Co do obrony opartej na ustawie o ochronie lokatorów wskazać należy na trafne pobudki zaskarżonego wyroku.

Pogląd wyrażony przez sąd drugiej instancji odpowiada też przepisowi art. 38 rozp. o um. o pracę prac. umysł., że nawet w razie bezprawnego rozwiązania umowy pracy przez pracodawcę pracownik ma prawo zajmować mieszkanie służbowe tylko do czasu, w jakim pracodawca mógł umowę ważnie rozwiązać.

## 95.

## OBLICZANIE TERMINU MIESIĘCZNEGO DLA ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ Z WINY STRONY PRZECIWNEJ. SKUTECZNOŚĆ ZASTRZEŻENIA W UMOWIE O PRACĘ NIEMOŻNOŚCI PRZYJĘCIA PRZEZ PRACOWNIKA INNEJ PRACY.

**1. Nie data powzięcia wiadomości, lecz moment stwierdzenia słuszności zarzutów brany jest pod uwagę przy obliczaniu miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 36 ust. 2 rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr 35, poz. 323).**

**2. Zamieszczenie w umowie o pracę warunku z art. 29 ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej, zawierającego zakaz przyjmowania przez pracownika innej posady, nie stoi w sprzeczności z przepisami rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr 35, poz. 323) i przeto może pociągać przewidziane w zawartej umowie skutki prawne.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 15 września 1938 r. L. C. I. 928/37.

*Uzasadnienie:*

W związku z tym nie zasługuje na uwzględnienie i drugi zarzut obrazy art. 250 i 251 k. p. c. przez nierozważenie pisma Izby Skarbowej z dnia 24 sierpnia 1935 r., zawierającego zapytanie skierowane do Prezesa Sądu Apelacyjnego, czy szereg pracowników Izby Skarbowej, w tej liczbie i skarżący, odbywają aplikację sądową, które zdaniem skarżącego stwierdzało, iż Prezes Izby Skarbowej wiedział o odbywaniu aplikacji, albowiem nie data powzięcia wiadomości, lecz moment stwierdzenia słuszności zarzutów brany jest pod uwagę przy obliczaniu miesięcznego terminu, przewidzianego w art. 36 powołanego rozporządzenia z 1928 r., pominięcie więc tego pisma nie miało wpływu na wynik sprawy.

Niesłuszny jest trzeci zarzut obrazy art. 32 rozp. Prez. Rzplitej z 1928 r.

(Dz. Ust. poz. 323) przez błędne uznanie, iż może mieć skutki prawne przyjęcie przez pracownika w umowie o pracę warunku, przewidzianego w art. 29 ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. Ust. poz. 164), chociaż warunek ten, zdaniem skarżącego, nie jest zgodny z przepisami o umowie o pracę pracowników umysłowych i niezachowanie go nie może skutkować zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia, albowiem powołany art. 29 obowiązuje wszystkich pracowników państwowych i zawiera zakaz przyjmowania innej posady lub stanowiska, nie stoi więc w sprzeczności z przepisami rozporządzenia z 1928 r. (Dz. Ust. poz. 323), w szczególności z art. 8 tegoż rozporządzenia, może zatem mieć skutki prawne, przewidziane w zawartej między stronami umowie.

Bezzasadny jest czwarty zarzut błędnego uznania, że pracownik z mocy art. 32 rozp. z 1928 r. (Dz. Ust. poz. 323) może być zwolniony nawet w braku winy, chociaż art. 32 lit. d przewiduje możność zwolnienia pracownika przy ustaleniu jego winy, wbrew bowiem mniemaniu skarżącego, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu Izby I Nr 217/29, art. 32 lit. d nie wymaga, aby uchybienie pracownika było rozmyślne, a więc zachodziła jego wina, uprawnia przepis ten pracodawcę do zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia w razie niezachowania istotnych warunków umowy, a tę okoliczność ustalił sąd okręgowy.

Wreszcie niesłuszny jest ostatni zarzut braku dostatecznego uzasadnienia, aby aplikacja sądowa objęta była art. 29 ustawy o państwowej służbie cywilnej, a nie została ona wymieniona w zawartej przez strony umowie, jako warunek jej rozwiąznia, wbrew bowiem twierdzeniu skarżącego, aplikacja sądowa na mocy § 2 rozp. Min. Sprawiedliwości z dnia 25 października 1932 r. (Dz. Ust. poz. 825) nazwana jest stanowiskiem, zajęcie zaś stanowiska przewidziane jest w art. 29 ustawy o państwowej służbie cywilnej, nakładającym na aplikanta na mocy § 16 powołanego rozporządzenia (Dz. Ust. poz. 825) obowiązek przestrzegania przepisanych godzin urzędowych i sprawowania czynności nawet poza tymi godzinami, co mogło być w kolizji z wykonywaniem przez skarżącego przyjętych obowiązków w Izbie Skarbowej.

**96.**

## PRAWO DO URLOPU PRACOWNIKA, KTÓRY SAM ROZWIĄZAŁ UMOWĘ O PRACĘ.

**Pracownik, który sam rozwiązał umowę o pracę, traci prawo do urlopu bez względu na to, czy rozwiązał umowę za wypowiedzeniem, czy z ważnych przyczyn i choćby z winy pracodawcy, czy wreszcie zerwał umowę bez wypowiedzenia i bez ważnej przyczyny, gdyż ustawa wypadków tych nie rozróżnia.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 20 grudnia 1938 r. L. C. II. 891/38.

*Uzasadnienie:*

Pracownik traci prawo urlopu, jeśli sam rozwiązał umowę pracy lub jeśli umowę rozwiązał pracodawca z ważnych przyczyn (art. 3 ust. urlopowej).

Pracownik, który sam rozwiązał umowę pracy, traci zatem prawo urlopu bez względu na to, czy rozwiązał umowę za wypowiedzeniem, czy z ważnych przyczyn i choćby z winy pracodawcy, czy wreszcie zerwał umowę bez wypowiedzenia i bez ważnej przyczyny, gdyż ustawa wypadków tych nie rozróżnia.

Obojętne zatem są wszelkie rozważania, czy pozwana wywołała ważną przyczynę rozwiązania umowy przez powoda jako pracownika i chodzi tylko o pytanie, czy powód umowę rozwiązał.

Pozwany dr J. H. przyznał, że zgodził się na oświadczenie powoda, iż odchodzi z dniem 15 kwietnia 1937 r. i zrezygnował z propozycji powoda, iż może zostać w pracy do dnia 1 maja 1937 r.

Umowę pracy strony rozwiązały zatem zgodnie, powód sam jej nie rozwiązał, a w następstwie nie utracił praw urlopu, nabytych po rocznej pracy u pozwanej (art. 3 ustawy urlopowej).

Ustalono, że powód pracował nie tylko w czasie normalnych godzin pracy, lecz także w czasie drugiej zmiany w godzinach objętych ustaleniem sądowym, że tę pracę nadliczbową wywołały właśnie kierownicze funkcje powoda, zatem zgodnie z ustawą przyznano należność za godziny nadliczbowe (art. 16 ustawy o czasie pracy).

Chodzi tu o pracę po wejściu w życie ustawy z r. 1936 (Dz. Ust. poz. 222), zatem obojętne są zarzuty pozwanej, iż nie miała zezwolenia na pracę nadliczbową.

Bezzasadny jest też zarzut niezgłaszania godzin nadliczbowych pracodawcy, skoro chodzi o przejściowy okres pracy na dwie zmiany, przez pracodawcę zarządzony, zatem znany mu także co do potrzeby nadliczbowej pracy kierownika warsztatu.

## 97.

## PREKLUZJA A PRZEDAWNIENIE ROSZCZEŃ PRACOWNIKA.

**1. Dzień końca stosunku pracy, jako początek biegu prekluzji, nie może być drogą wykładni przesunięty na inny czas zależnie od osobistych stosunków stron, od ich zdolności do działań prawnych i od daty ustanowienia prawnego zastępcy.**

**2. Do prekluzji, która odnosi się do sądowej ochrony wierzytelności, a nie do samej jej istoty, nie mają zastosowania przepisy o przedawnieniu.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 10 grudnia 1938 r. L. C. II. 1226/38.

*Uzasadnienie:*

Powoda zwolniono z pracy w lipcu 1936 r., zatem powództwo o pobory za lipiec, objęte pozwem z 10 sierpnia 1937 r., oddalono zgodnie z ustawą wskutek upływu rocznej prekluzji z art. 473 k. z.

Dzień końca stosunku pracy, określony w ustawie stanowczo jako początek biegu prekluzji, nie może być drogą wykładni przesunięty na inny czas zależnie od osobistych stosunków stron, od ich zdolności do działań prawnych i daty ustanowienia prawnego zastępcy.

Prekluzja z art. 473 k. z. odbiera roszczeniu ochronę sądową i dlatego sąd zajmie się z urzędu pytaniem, czy roszczeniu ochrona ta służy, zatem czy prekluzja zaszła.

Przedawnienie odnosi się do samej istoty wierzytelności, prekluzja do sądowej ochrony wierzytelności, zatem do innego przedmiotu i nie mają do niej zastosowania przepisy ustawy o przedawnieniu, a tym samym i art. 278 k. z. Zbędne było więc dalsze badanie roszczenia, choćby jeszcze nieprzedawnionego (art. 284 k. z.), skoro powód nie może dochodzić go sądownie (art. 426/2 k. p. c.).

## 98.

## PRAWO RODZINY DO ODPRAWY PO ZMARŁYM PRACOWNIKU.

**Z przepisu art. 42 rozporządzenia Prez. Rzplitej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr 35, poz. 323), wspominającego o „rodzinie, mającej ustawowe prawo do utrzymania", korzystają te osoby, którym w zasadzie według przepisów k. c. Kr. Pol. i prawa o małżeństwie z 1836 r. służy prawo do alimentów, tj. małżonek, zstępni, wstępni i teściowie, przy czym gdy chodzi o dzieci, rozporządzenie nie zawiera ograniczenia, aby z odprawy mogły korzystać dzieci tylko do pewnego wieku, należy więc uznać, że prawo to mają również i dzieci pełnoletnie, jeżeli tylko faktycznie były utrzymywane przez ojca.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 6 maja 1938 r.
L. C. I. 1843/37.

*Uzasadnienie:*

Sąd Pracy uwzględnił w całości powództwo Zofii O. i Haliny O. o zasądzenie na ich rzecz odprawy pośmiertnej, należnej im ze względu na to, iż zmarły Romuald O. mąż jednej a ojciec drugiej powódki, na utrzymaniu którego one pozostawały, pracował w pozwanej firmie przeszło 50 lat. Sąd Okręgowy wyrok Sądu Pracy zmienił i roszczenie powódki Haliny O. oddalił, uznając za słuszny zarzut skargi apelacyjnej pozwanej, że Halina O. w dniu śmierci ojca była pełnoletnia, a więc nie miała ustawowego prawa do utrzymania, co pozbawia ją odprawy, skoro nie udowodniła, iż utrzymywanie jej po dojściu do pełnoletności było obowiązkiem prawnym ojca, tj. wynikało z życiowych konieczności, uniemożliwiających jej samodzielne utrzymanie się. Skarga kasacyjna powódek zarzuca Sądowi Okręgowemu błędną interpretację art. 42 rozp. Prezydenta Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. (Dz. Ust. poz. 323), gdyż przepis ust. 1 tego artykułu obejmuje wszystkich członków rodziny, którym może służyć prawo do alimentów, uzależniając otrzymanie przez nich odprawy tylko od tego, czy zmarły pracownik faktycznie łożył na ich utrzymanie, w danej zaś sprawie niesporne jest, że Romuald O. faktycznie utrzymywał do dnia swojej śmierci córkę Halinę O.

Zarzut ten jest słuszny. Art. 42 rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych zamiast wyliczenia, jacy z bliskich krewnych zmarłego pracownika mają prawo do od-

prawy, mówi ogólnie „o rodzinie, mającej ustawowe prawo do utrzymania", tym samym pod przepis ten podpadają wszystkie te osoby, którym w zasadzie według przepisów k. c. Kr. Pol. i prawa o małżeństwie służy prawo do alimentów, tj. małżonek, zstępni, wstępni i teściowie, przy czym, o ile chodzi o dzieci, rozporządzenie nie zawiera ograniczenia, aby z odprawy mogły korzystać dzieci tylko do pewnego wieku, należy więc uznać, że prawo to mają również i dzieci pełnoletnie, o ile faktycznie były utrzymywane przez ojca, z czego płynie domniemanie, że znajdowały się w potrzebie, która uzasadnia obowiązek rodziców łożenia w myśl art. 237 k. c. Kr. Pol. na ich utrzymanie. Odmienne rozstrzygnięcie powyższej kwestii byłoby niezgodne z celem przepisu art. 42, który dążył do zapewnienia po śmierci pracownika doraźnej pomocy najbliższej jego rodzinie, pozbawionej swego żywiciela, nakładając obowiązek okazania tej pomocy na pracodawcę, który korzystał z długoletniej pracy pracownika.

## 99.

## ZALICZENIE DEPUTATU DO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA.

**Nie stanowią wynagrodzenia, podlegającego zaliczeniu do ubezpieczenia w myśl art. 11 rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr 106, poz. 911) korzyści, przysługujące pracownikowi a polegające na tym, że w umowie zostało mu przyznane prawo do nabywania deputatu opałowego po tańszej cenie, do użytkowania gruntów deputatowych na korzystnych warunkach i pasania inwentarza za obowiązującą niewysoką opłatą.**

**Pracownik bowiem, korzystający z ulg przyznanych mu w powyższym zakresie, uiszcza ustalone z góry, aczkolwiek niższe niż osoby postronne, wynagrodzenie za przyznane mu korzyści, czyli że nie stanowią one ściśle wynagrodzenia za pracę.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 29 grudnia 1937 r. L. C. III. 1661/35.

## 100.

## OGRANICZENIE EGZEKUCJI W STOSUNKU DO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW.

**Ograniczenie egzekucji z wynagrodzenia pracowników umysłowych i robotników, przewidziane w art. 575 k. p. c., ma zastosowanie zarówno do wynagrodzenia bieżącego, jako też wynagrodzenia zaległego, zsumowanego za kilka okresów.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 31 sierpnia 1938 r. L. C. I. 1419/37.

*Uzasadnienie:*

Sąd II instancji zgodnie z wyrokiem sądu I instancji oddalił żądanie skarżącego zasądzenia od pozwanych solidarnie 524 zł tytułem wynagrodzenia za straty powstałe na skutek zmowy pozwanych, z których dwaj pierwsi celem pozbawienia go możności otrzymania zasądzonej mu od nich należności za pracę w wymienionej kwocie wpłacili takową komornikowi sądowemu, egzekwującemu dług jego, skarżącego, na rzecz trzeciego pozwanego, ukrywszy przed komornikiem charakter tej należności, która wobec tego wbrew art. 575 k. p. c. została poddana egzekucji w całości zamiast w 1/5 części, wychodząc z założenia, że wymieniony przepis stosuje się li tylko do poborów bieżących, nie zaś do poborów zaległych, zsumowanych za pewne okresy czasu i przy tym nie wypłaconych pracownikowi.

Wyrok ten podlega uchyleniu, o co wnosi powód w swej skardze kasacyjnej, gdyż przede wszystkim sąd, jak to słusznie zarzuca skarżący i jak to wynika z uzasadnienia wyroku, zupełnie nie rozważył skutków stosunku prawnego, powstałego między stronami wobec obejścia względem skarżącego przez pozwanych przepisów art. 575 k. p. c., powodującego, zdaniem skarżącego, konieczność wynagrodzenia przez pozwanych, działających rzekomo w zmowie, poniesionych przezeń strat.

Poza tym wniosek sądu o niemożności w przypadku zastosowania art. 575 k. p .c., gdyż tu chodzi o pobory zaległe i przy tym wypłacone skarżącemu, nie jest zasadny, gdyż, jak wynika z treści owego przepisu, przytoczone w nim ograniczenie egzekucji do 1/5 części m. i. stosuje się do wynagrodzenia pracowników umysłowych i robotników, jako mającego na celu zapewnienie im utrzymania, a więc obojętne jest, czy dokonuje się egzekucja z wynagrodzenia bieżącego, wypłacanego w pewnych okresach czasu, czy z wynagrodzenia zaległego, zsumowanego za kilka takich okresów; decyduje w tej kwestii nie czas, za który należy się pracownikowi wynagrodzenie, i nie okoliczność jego faktycznego wypłacenia pracownikowi, jak to błędnie wnioskuje sąd, a spespecjalny charakter tego wynagrodzenia, jako należności za pracę, przeznaczonej dla zapewnienia pracownikowi minimum egzystencji; zsumowanie należności za pracę za kilka okresów, za które swego czasu należność nie została wypłacona, nie zmienia ani charakteru, ani przeznaczenia tej należności, jeszcze tym bardziej potrzebnej w tym wypadku dla zabezpieczenia bytu pracownika, który nie otrzymał za te okresy wynagrodzenia od pracodawcy na skutek jego niedbalstwa czy też nawet złej woli.

Wreszcie wniosek sądu o konieczności oddalenia powództwa i z tego powodu, że ograniczenia egzekucji, przewidziane w art. 575 k. p. c., stosują się do należności w tym przepisie wymienionych tak długo, dopóki należności te nie zostały pracownikowi wypłacone, pomimo jego niesłuszności z zasad wyżej przytoczonych, jest sprzeczny z ustaleniem sądu, że należność powoda faktycznie nie została mu wypłacona, a została zajęta w całości przez komornika i wypłacona wierzycielowi (naruszenie art. 351 k. p. c.).

101.

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY ZA NIEWPŁACENIE SKŁADEK UBEZPIECZENIOWYCH.

**Art. 58 prawa o wykroczeniach, mówiąc o sumach potrąconych na rzecz instytucji ubezpieczeń społecznych, ma na uwadze sumy potrącone, a nie sumy niepotrącone, a które winny być potrącone.**

Uchwała całej Izby Karnej Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1938 r. L. 1. K. 2607/37

102.

## CZAS PRACY SŁUŻĄCYCH BIUROWYCH.

**Przy wykonywaniu w biurze urzędu, nie będącego zakładem pracy prowadzonym w sposób przemysłowy, czynności mających charakter zwykłych zajęć służby domowej — umówione wynagrodzenie pokrywa należność za całą pracę bez względu na to, ile czasu pracownikowi zajmuje.**

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 16 grudnia 1938 r. L. C. II. 1228/38.

*Uzasadnienie:*

Powód twierdzi, że zajęty był w różnych działach zarządu pozwanej Gminy, ostatnio w biurze ewidencji ludności przy ul. Rutowskiego a jego praca umowna polegała na sprzątaniu biur, noszeniu węgla i paleniu w piecach, myciu okien i chodzeniu na posyłki.

Chodzi tu więc o zwykłe zajęcia służby domowej, nie należące do prac wyliczonych w art. 1 ustawy o czasie pracy i pełnione w biurach urzędu, nie będącego zakładem pracy prowadzonym w sposób przemysłowy. Ta praca powoda nie podlega przeto ustawie o czasie pracy i umówione wynagrodzenie pokrywa należność za całą pracę bez względu na to, ile czasu powodowi zajęła.

103.

## PRAWA KURATORA ROZWIĄZANEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO.

**Kuratorowi rozwiązanego związku zawodowego służy prawo strony w sporach z osobami trzecimi, dotyczących powierzonego majątku, nie służy mu natomiast prawo kwestionowania postanowień sądu w sprawie ustanowienia, utrzymania bądź zniesienia kurateli, jak również prawo wytaczania sporów kompetencyjnych wbrew decyzji sądu nadzorującego jego działalność.**

Wyrok N. T. A. z dnia 24 marca 1939 r. l. rej. 6129/35.

*Uzasadnienie:*

Decyzją Sądu Okręgowego w Warszawie z 15 listopada 1924 r. rozwiązany

został za udział w działalności wywrotowej Związek X., mający siedzibę w Warszawie. Statut tego Związku w p. 72 przewidywał, że w razie likwidacji Związku pozostałe fundusze przekazuje się instytucji o pokrewnych zadaniach.

Ponieważ członkowie zarządu rozwiązanego Związku, pomimo otrzymania od Ministerstwa Spraw Wewnętrznych na skutek swej prośby zezwolenia na urządzeniu w dniu 1 sierpnia 1925 r. zjazdu likwidacyjnego — czynności likwidacyjnych nie przeprowadzili, Sąd Okręgowy w Warszawie decyzją z 25 lipca 1928 r. mianował adwokata K. kuratorem nad majątkiem rozwiązanego Związku, upoważniając go do przeprowadzenia likwidacji tego majątku zgodnie z ustawą i zobowiązując go do wskazania sądowi najkorzystniejszego sposobu tej likwidacji. Adwokat K. sprawował zarząd nad majątkiem do r. 1935, tj. 7 lat, likwidacji jednak majątku Związku nie przeprowadził.

Kiedy wiosną 1935 r. o przekazanie majątku rozwiązanego Związku zaczął się ubiegać Związek Y., Ministerstwo Opieki Społecznej reskryptem z 15 czerwca 1935 r. poleciło Komisarzowi Rządu na m. st. Warszawę przeprowadzenie postępowania likwidacyjnego pomienionego majątku zgodnie z ogólnymi przepisami prawa w ramach celów, przewidzianych przez obowiązujące przepisy bądź ustalonych w statucie rozwiązanego Związku, i w tym celu powołanie osobnego likwidatora i upoważnienie go do wszelkich niezbędnych czynności, a m. i. do przekazania pozostałego majątku bądź instytucjom o pokrewnych zadaniach, zgodnie z p. 72 statutu rozwiązanego Związku, bądź, w braku tych instytucji, Skarbowi Państwa w myśl art. 713 kodeksu Napoleona.

Na skutek tego reskryptu Komisarz Rządu na m. st. Warszawę decyzją z 18 czerwca 1935 r. wyznaczył Tadeusza R. likwidatorem majątku pomienionego Związku. Ten ostatni zawiadomił Sąd Okręgowy w Warszawie o objęciu czynności i prosił o przekazanie mu majątku rozwiązanego Związku, przy czym przy wezwaniu na wyznaczoną w tym przedmiocie rozprawę sądową doręczono adwokatowi K. odpis wspomnianej decyzji Komisarza Rządu z 18 czerwca 1935 r.

Adwokat K. zawiadomił o powyższym Prokuratora Sądu Okręgowego w Warszawie i początkowo 8 lipca 1935 r. nawet otrzymał od niego polecenie zaskarżenia decyzji Komisarza Rządu, jako naruszającej uprawnienia kuratora. Następnie jednak pismem z 18 lipca 1935 r. tenże Prokurator powyższe polecenie odwołał, aczkolwiek odwołanie było już wniesione przez adwokata K. w dniu 9 lipca 1935 r.

Odwołanie to, początkowo przekazane przez Komisariat Rządu przy piśmie z 7 sierpnia 1935 r. do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, pismem z 13 sierpnia 1935 r. zostało odstąpione Ministerstwu Opieki Społecznej.

Tymczasem postanowieniem z 25 lipca 1935 r. Sąd Okręgowy w Warszawie uchylił decyzję swą z 25 lipca 1928 r. o mianowaniu kuratora nad majątkiem rozwiązanego Związku, zwolnił adwokata K. od obowiązku kuratora i zobowiązał go do wydania w terminie dwutygodniowym całego majątku nieruchomego i ruchomego rozwiązanego Związku, jak również wszelkich ksiąg, rachunków i dokumentów, dotyczących kurateli likwidatorowi Tadeuszowi R.

W odpowiedzi zaś na wyżej wspomniane odwołanie od decyzji Komisarza Rządu z 18 czerwca 1935 r. adwokat K. otrzymał z Ministerstwa Opieki Społecznej decyzję z 6 września 1935 r., mocą której Ministerstwo to zwróciło

adwokatowi K. złożone przez niego odwołanie, jako wniesione przez osobę nieuprawnioną.

Powyższą decyzję Ministerstwa Opieki Społecznej adwokat K. zaskarżył do N. T. A.

Władza pozwana w złożonej w terminie odpowiedzi wnosi o pozostawienie skargi bez rozpoznania, ponieważ wniesiona została przez osobę nieuprawnioną, bądź o oddalenie jej jako nieuzasadnionej.

N. T. A. rozważył, co następuje:

Nie wchodząc w ocenę słuszności wywodów władzy pozwanej, dotyczących kwestii, czy w niniejszym przypadku Sąd miał w ogóle podstawę prawną do mianowania kuratora w myśl przepisów o spadkach wakujących (art. 811—814 k. c.), jako że decyzja Sądu Okręgowego w Warszawie z 25 lipca 1928 r. o mianowaniu kuratora, jako niezaskarżona w porządku instancyj, uprawomocniła się, należy zaznaczyć, że w myśl powołanych przepisów kodeksu cywilnego i wyjaśnienia Sądu Najwyższego, zawartego w orzeczeniu z 18 stycznia 1935 r. w sprawie C. I. 1515/34, kurator spadku wakującego jest tylko organem, przy pomocy którego sąd roztacza opiekę nad spadkiem. Z powyższego wynika, że kuratorowi służy prawo strony w sporach z osobami trzecimi, dotyczących powierzonego majątku, natomiast nie służy mu prawo kwestionowania postanowień sądu, dotyczących zarówno uznania spadku za wakujący, jak i utrzymania bądź zniesienia kurateli nad majątkiem spadkowym, jak również nie służy mu prawo wytaczania sporu kompetencyjnego wbrew decyzji sądu nadzorującego jego działalność.

Skoro zatem w niniejszym przypadku na skutek wyznaczenia przez Komisarza Rządu likwidatora majątku rozwiązanego Związku X. Sąd Okręgowy w Warszawie postanowił 25 lipca 1935 r. decyzję swą z 25 lipca 1928 r. o mianowaniu skarżącego kuratorem nad majątkiem rzeczonego Związku uchylić, zwolnić skarżącego od obowiązków kuratora i zobowiązać go do wydania pomienionemu likwidatorowi w terminie dwutygodniowym całego majątku nieruchomego i ruchomego tegoż Związku, jak również wszelkich ksiąg, rachunków i dokumentów dotyczących kurateli, czyli zgodził się z decyzją Komisarza Rządu w sprawie mianowania likwidatora, to skarżący nie był uprawniony ani kwestionować pomienionego postanowienia Sądu, ani też skarżyć decyzji Komisarza Rządu wbrew woli tegoż Sądu, wyrażonej w tymże postanowieniu z 25 lipca 1935 r., wniesione zaś odwołanie od decyzji Komisarza Rządu powinien był cofnąć, jeżeli tego nie uczynił już przed tym na skutek pisma Prokuratora Sądu Okręgowego w Warszawie z 18 lipca 1935 r.

Jeżeli więc w tych warunkach władza pozwana, uznając skarżącego za nieuprawnionego do wnoszenia odwołania od decyzji Komisarza Rządu, zaskarżoną decyzją z 6 września 1935 r. postanowiła odwołanie to zwrócić mu, to w tym Trybunał nie dopatrzył się niezgodności z prawem, ani wadliwości postępowania i wobec tego skargę, jako nieuzasadnioną, oddalił, nie rozpoznając już wywodów skarżącego, którymi usiłuje on podważyć właściwość Komisarza Rządu do wydawania zarządzeń i orzeczeń w przedmiocie likwidacji majątku Związków Zawodowych, ponieważ do podnoszenia tych zarzutów skarżący, jak już wyżej wywiedziono, w niniejszym przypadku nie był powołany.

*Glosa.*

1. Sprawa niniejsza daje podstawę do bardzo interesujących spostrzeżeń z zakresu prawa o związkach zawodowych, prawa administracyjnego, a nawet pośrednio i prawa państwowego. Niestety, nie wszystkie zagadnienia znajdują wyraźne oświetlenie w motywach wyroku NTA, mimo to zasługują na zanotowanie.

2. Pierwsze pytanie dotyczy kwestii, czy po zlikwidowaniu (rozwiązaniu) związku zawodowego przez sąd — posiadają jakieś w ogóle znaczenie przepisy statutu nie istniejącego już związku, dotyczące przeznaczenia majątku, czy też o przeznaczeniu majątku decyduje jedynie przepis art. 713 kodeksu Napoleona (sprawa dzieje się w Warszawie), w myśl którego majątek ten jako bezpański przypada na rzecz Państwa. Pamiętać należy, że chodzi tu o majątek związku zawodowego, co do którego nie mają zastosowania bardziej precyzyjne przepisy prawa o stowarzyszeniach.

Na pytanie to odpowiadamy, że rozwiązanie związku zawodowego bynajmniej nie stanowi unicestwienia (nieważności ab initio) bytu prawnego tego związku. Innymi słowy, skoro związek był legalnie zarejestrowany, działał przez pewien czas, to pomimo rozwiązania związku unormowanie bytu jego majątku może opierać się na przepisach statutu tego związku.

W tej kwestii istnieje we Francji bardzo obszerne orzecznictwo Sądu Kasacyjnego, dotyczące wykładni tezy prawnej: „Quod nullum est, nullum producit effectum“. Dość bogatą judykaturę w tej sprawie zebrał m. i. Perreau, profesor prawa w Tuluzie pt. „Technique de la Jurisprudence du Droit Privé“ (Paryż 1923, dwa tomy, str. 169).

Zasada powyższa, gdyby ją stosować ściśle, sprowadzałaby się do restytuowania status quo ante we wszystkich wypadkach, gdy umowa lub zrzeszenie zostało rozwiązane. Jednak orzecznictwo ustaliło zasadę odwrotną, że rozwiązanie zrzeszenia, które miało cel godziwy, w zakresie likwidacji dawnego jego bytu nie pociąga unieważnienia wstecz wszystkich postanowień, na mocy których stowarzyszenie działało, a w szczególności przepisów dotyczących likwidacji. Zasadę tę orzecznictwo zastosowało przede wszystkim do różnego rodzaju spółek (w 8-u wyrokach podanych w cytowanej pracy), zaś w r. 1899 zastosowano ją do towarzystw wzajemnych ubezpieczeń; analogiczne wyroki zapadały też w sprawach innych zrzeszeń.

Wydaje się, że w tym zakresie orzecznictwo francuskie może mieć pewne zastosowanie i w Polsce, skoro ogólne zasady tradycji prawnej są bardzo podobne. Zresztą nie można przytoczyć żadnych rozstrzygnięć, które by przemawiały przeciwko tej tezie.

W danym razie nie mamy do czynienia z nieważnością wszelkich zarządzeń o związku zawodowym ab initio, skoro związek był formalnie zarejestrowany i działał; jest rzeczą oczywistą, że przepisy o likwidacji mają zastosowanie dopiero wówczas, gdy związek przestaje istnieć i dlatego wydaje się niewłaściwe twierdzenie, iż wobec likwidacji związku przez sąd przepisy statutowe o trybie likwidacji majątku straciły moc prawną.

N. T. A., stwierdzając brak legitymacji czynnej skarżącego b. kuratora majątku związku, tym samym pozostawił powyższe zagadnienie na uboczu, nie wypowiadając się co do dopuszczalności rozrządzania mieniem rozwiązanego przez sąd związku w trybie przewidzianym przez statut tego związku.

3. Następną kwestią, zasługującą na zbadanie, jest pytanie, czy władza administracyjna jest uprawniona do wykonania materialnego przepisu statutu związku w przedmiocie przekazania majątku związkowego instytucji o podobnych zadaniach.

W tym zakresie istnieje niewątpliwie luka prawna, polegająca na tym, iż nie wiadomo, jaka władza czynność tę ma wykonać. W tej kwestii skarżący b. kurator bronił poglądu, że skoro nie jest wyraźnie wskazane, iż władzą właściwą w danym razie jest władza administracyjna, to wówczas władza ta dokonywać tej czynności nie powinna. Wydaje się, że pogląd ten należy odrzucić, a to wychodząc z przesłanek następujących:

Już art. 4 kodeksu Napoleona zawiera zasadę, że sąd nie może wstrzymać się od wydania wyroku z powodu braku przepisów. Zasada ta została na obszarze prawnym porosyjskim uświęcona przez art. 9 rosyjskiej ustawy postępowania cywilnego, który brzmi: „Wszystkie urzędy sądowe obowiązane są rozstrzygać sprawy według wyraźnej myśli ustaw obowiązujących, w razie zaś ich niedokładności, braku albo sprzeczności wyrokować mają podług ogólnego ducha praw". Przepis ten został utrzymany w mocy przez art. XVII § 1 pkt 1 przepisów wprowadzających k. p. c. (poz. 652/30 i 802/32). Zasada ta stanowi kamień węgielny stosunków w państwie praworządnym i dotyczy w równej mierze sądów, jak i władz administracyjnych. W odniesieniu do tych władz przypomnieć należy wyrok N. T. A. z 14.XI.1927 r. l. rej. 2818/25, w myśl którego „w wypadkach, gdy w postępowaniu przed władzami administracyjnymi wynika kwestia proceduralna, nieprzewidziana przepisami postępowania administracyjnego, posiłkować się należy przepisami ustawy postępowania cywilnego...". W świetle powołanych przepisów luka prawna nie stanowi przeszkody do załatwiania sprawy przez władzę administracyjną, nawet gdy luka ta dotyczy kompetencji władzy; o tego rodzaju luce wspomina zresztą wyraźnie przepis art. 4 rozporządzenia o postępowaniu administracyjnym, który dotyczy przypadku, kiedy „właściwości rzeczowej . . . ustalić się nie da".

Że władza administracyjna posiada uprawnienie w sprawie niniejszej, wynika zarówno z postanowień Konstytucji, jak z wyraźnych przepisów ustaw, ze statutu Ministerstwa Opieki Społecznej, z judykatury i doktryny naukowej.

Podział władz w Polsce polega na tym, iż określony jest dokładnie zakres czynności władzy sądowej, która musi działać na podstawie wyraźnego przepisu, oraz władzy ustawodawczej, posiadającej określony zakres czynności według Konstytucji, pozostała zaś część władzy, czyli tzw. residuum przypada na rzecz rządu, który załatwia sprawy państwowe na podstawie wyraźnych przepisów, jak często i bez przepisów prawnych. W szczególności pamiętać należy, że kompetencja rządu w myśl art. 25 ust. 1 Konstytucji określona jest w sposób właśnie negatywny: „rząd kieruje sprawami państwa, *niezastrzeżonymi* innym organom władzy". Skoro więc nie jest określone, jaka władza ma przekazać majątek związku na cele pokrewne, z mocy Konstytucji sprawa ta należy do rządu. Potwierdzenie tej zasady o residuum władzy mieści się w rozporządzeniu o postępowaniu administracyjnym; art. 2 ust. 1 tego rozporządzenia postanawia, że „właściwość władz rzeczową . . . ustala się na podstawie przepisów o ich zakresie działania, a następnie na podstawie innych przepisów"; cytowany zaś już art. 4 tegoż rozporządzenia postanawia, że „jeżeli właściwości rzeczowej

w sposób przewidziany w art. 2 ust. 1 ustalić się nie da, wówczas właściwa jest... władza administracji ogólnej...".

Potwierdzenie tych zasad znajdujemy również w literaturze prawniczej. Tak np. Tadeusz Hilarowicz („Najwyższy Trybunał Administracyjny i jego kompetencja", str. 224) stwierdza: „Stojąc na stanowisku, iż władza administracyjna może, nieuprawniona do tego specjalnie przez ustawę, w granicach ogólnej swojej kompetencji i ogólnego porządku prawnego przedsiębrać wszystkie kroki, które nie są sprzeczne z ustawami, ani też nie naruszają sfery indywidualnej jednostek, uznajemy milczenie ustawy (lukę w ustawodawstwie) za podstawę uprawnienia władzy administracyjnej do postępowania według swobodnego ocenienia w materialnym znaczeniu". Analogicznie Maurice Hauriou (Précis de droit administratif, 4 wydanie, tom pierwszy, str. 345) stwierdza: „działalność administracji nie jest ożywiona w tym, co ona czyni, jakąś wolą wynikającą z wewnętrznej legalności (innymi słowy władza nie jest obowiązana do realizowania woli prawa), natomiast administracja zmierza do zrealizowania swej wolnej chęci zarządzania (volonté executive libre) i działalność ta musi być jedynie podporządkowana przepisom prawa, jako zawierającym zewnętrzne ograniczenia działalności władzy". Wynika z tego, że w zakresie swojej kompetencji organ władzy nieograniczony wyraźnymi dyspozycjami przepisów, zachowuje całkowitą niezależność w granicach swej kompetencji.

Podobnie prof. Cybichowski (Polskie Prawo Państwowe, tom 2, str. 97): „... działalność Państwa może być skrępowana przez prawo lub od niego wolna i stosownie do tego odróżnia się działalność wolną od skrępowanej.... Administracja... działa według prawa lub też, o ile przepisów nie ma, według swobodnego uznania. Szczególnie duża jest swoboda czoła administracji, tj. rządu, który podejmuje działalność wolną. Działalność wolna organów państwowych nie może być samowolna, organ ma kompetencje w interesie publicznym, musi, choć nie ma przepisu tak postępować, jak tego żąda dobro służby i Państwa". Nie mamy zamiaru cytować wszystkich poglądów w tej sprawie. Teorię wypełniania luki prawnej rozwija cały szereg autorów, np. Planiol, tom I, str. 91, poz. 222, który zaleca stosować analogię (Ubi eadem est ratio, eadem lex esse debet), cytowany już Perreau poświęca cały rozdział swej pracy „uzupełnianiu ustaw" w drodze wykładni. Istnieją osobne prace o lukach w prawie, jak np. Zitelmann — „Lüken im Recht", Leipzig 1903; w języku polskim istnieje praca o lukach w prawie prof. Hilarowicza. (Wspomnieć trzeba, że w myśl zasady analogii mogłyby mieć tutaj zastosowanie przepisy prawa o stowarzyszeniach).

Ciekawe są również uwagi w tej kwestii prof. Geny („Methode d'interpretation" 2 tomy, Paryż 1932, tom I, str. 256), który gorąco występuje przeciwko „brutalnej" analizie tekstów przy stosowaniu wykładni w przypadkach luk prawnych, doprowadzającej do skutków naruszających poczucie prawne. Jest charakterystyczne, że prof. Geny cytuje, jako pierwszy przykład takiej właśnie niewłaściwej wykładni — wypadek zastosowania art. 713 kodeksu Napoleona, czyli przejęcia majątku na rzecz Państwa po 30 latach działalności stowarzyszenia niezarejestrowanego, nieposiadającego osobowości prawnej — pod pozorem, że jest to majątek bezpański; przykład ten zawiera uderzające podobieństwo do sytuacji w danej sprawie.

W świetle cytowanych poglądów ocenić należy działalność Komisarza Rządu w tej sprawie jako prawidłową.

Działalność ta znalazła zrozumienie Sądu Okręgowego w Warszawie, który, nie mając żadnych wątpliwości co do legalności działania Komisarza Rządu, wydał ustanowionemu przez niego likwidatorowi majątek i nie podniósł żadnych wątpliwości kompetencyjnych. Motywy wyroku N. T. A. tego kapitalnego zagadnienia jednak nie poruszają.

4. Natomiast motywy opierają rozstrzygnięcie na przesłankach dotyczących braku legitymacji czynnej kuratora majątku do skargi na decyzję w przedmiocie ustanowienia kuratora. Jak to stwierdza Najwyższy Trybunał Administracyjny, Ministerstwo zwróciło kuratorowi jego skargę skierowaną na decyzję Komisarza Rządu o ustanowieniu likwidatora. Zwrócenie skargi kuratorowi zostało dokonane przy piśmie posiadającym cechy aktu administracyjnego, zaskarżalnego do Najwyższego Trybunału Administracyjnego i dlatego zasługującym na streszczenie. Mianowicie pismo to podnosi następujące przesłanki:

że decyzją Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia ... został rozwiązany związek z siedzibą w Warszawie, zarejestrowany przez Głównego Inspektora Pracy w dniu ..., że decyzją Sądu Okręgowego z dnia 25 lipca 1928 r. p. K. mianowany został kuratorem majątku rozwiązanego związku oraz upoważniony do przeprowadzenia likwidacji tego majątku zgodnie z ustawą, że Komisarz Rządu m. st. Warszawy zaskarżonym zarządzeniem z dnia 18 czerwca 1935 r. powołał likwidatora majątku związku w osobie p. R., że decyzja ta nie została doręczona p. K. i została jedynie zakomunikowana Sądowi Okręgowemu w Warszawie, że odwołanie, które p. K. wniósł od tej decyzji, p. K. oparł na jej odpisie przesłanym mu do wiadomości przez Sąd Okręgowy w Warszawie, że wnoszenie odwołania od odpisu dokumentu doręczonego przez Sąd do wiadomości, a stanowiącego decyzję władzy administracyjnej, jest niewłaściwe, że prawo wniesienia odwołania stosownie do art. 82 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 r. o postępowaniu administracyjnym (Dz. U. R. P. Nr 36, poz. 341) służy jedynie stronie, że stroną w rozumieniu art. 9 ust. 2 tegoż rozporządzenia są jedynie „osoby interesowane, które uczestniczą w sprawie na podstawie roszczenia prawnego lub prawnie chronionego interesu", że jak to wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu Izby Cywilnej z 18 stycznia 1935 r. C. I. 1515/34 (O. S. P. r. 1935, zeszyt 7, poz. 353) „kurator ... jest organem, przy którego pomocy sąd roztacza opiekę nad ..." majątkiem, „kurator natomiast nie jest stroną, która mogłaby zgłaszać zarzuty co do tego, czy należy uznać spadek za wakujący ...", że kierując się przesłankami powołanego orzeczenia Sądu Najwyższego kuratorowi przysługuje prawo strony w sporach z osobami trzecimi w zakresie obrony powierzonego mu majątku, natomiast nie przysługuje prawo skarżenia zarządzeń i decyzji organów władzy, dotyczących ustroju i sposobu zarządzenia powierzonym mu majątkiem, gdyż jako organ sądu kurator nie jest uprawniony do kwestionowania zarządzeń władz, z ramienia których likwidacja jest przeprowadzana, że wobec uprawomocnienia się decyzji Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 25 lipca 1935 r. powierzenie likwidacji majątku p. R. przez Komisarza Rządu m. st. Warszawy zostało uznane przez Sąd Okręgowy w Warszawie za prawidłowe, wobec czego wszelkie zarzuty dotyczące naruszenia właściwości sądu przez władze administracyjne są bezprzedmiotowe.

Z tych względów Ministerstwo Opieki Społecznej zwróciło p. K. odwołanie wniesione od zarządzenia Komisarza Rządu m. st. Warszawy — jako złożone przez osobę nieuprawnioną.

Otóż motywy wyroku Najwyższego Trybunału Administracyjnego świadczą, że powołane przesłanki zostały przez Najwyższy Trybunał Administracyjny uznane za trafne, Najwyższy Trybunał Administracyjny nie dopatrzył się bowiem w takim postępowaniu władzy ani niezgodności z prawem, ani wadliwości postępowania.

5. W sprawie tej zasługuje na podkreślenie jedna wreszcie okoliczność. Otóż władza, omawiając sytuację kuratora majątku związkowego, powołała się na analogię z kuratorem spadku wakującego, gdy z motywów wyroku Najwyższego Trybunału Administracyjnego wynika dążność do całkowitego zidentyfikowania kuratora majątku związkowego z kuratorem spadku, co nie wydaje się trafne, gdyż w żadnej mierze majątek rozwiązanego związku nie może być identyfikowany ze spadkiem wakującym po śmierci osoby fizycznej. W punkcie tym Najwyższy Trybunał Administracyjny poszedł w utożsamianiu tych dwu instytucji dalej niż władza pozwana.

**J. G. W.**

## ZAGADNIENIA I PYTANIA PRAWNE.

### 18.

### POSTĘPOWANIE KOMISJI ROZJEMCZEJ W PRZYPADKU, GDY ROZSTRZYGNIĘCIE ZALEŻY OD WYNIKU PROCESU KARNEGO.

W komisjach rozjemczych orzekających na podstawie ustawy z 1 sierpnia 1919 r. w sporach indywidualnych pomiędzy pracodawcami a robotnikami rolnymi dość często zdarza się, że pracodawca, domagający się natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z robotnikiem, powołuje się na rzekomy czyn przestępny robotnika jako ważny powód rozwiązania stosunku pracy i nadmienia, że równocześnie toczy się proces karny przeciwko robotnikowi.

W stosunkach pracy, unormowanych rozporządzeniami Prezydenta Rzeczypospolitej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych, podobne sytuacje zajść nie mogą, albowiem pracodawca, stwierdzając istnienie ważnego powodu rozwiązania stosunku pracy, jest uprawniony do natychmiastowego rozwiązania stosunku mocą jednostronnego oświadczenia woli, natomiast ocena, czy zachodzi ważny powód odbywa się z reguły dopiero w sporze wytoczonym przez pracownika o odszkodowanie.

Natomiast w stosunkach pracy na roli umowy zbiorowe oparte na ustawie z 1.VIII.1919 r. i orzeczenia nadzwyczajnych komisyj rozjemczych z reguły przewidują niedopuszczalność natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy i rozwiązanie takie w zasadzie może następować tylko na zasadzie orzeczenia komisji rozjemczej. Wskutek tego komisja rozjemcza zmuszona jest często decydować, czy w związku z tym, że toczy się proces karny, należy prowadzić sprawę na komisji, czy też sprawę tę należy zawiesić, a gdy już zapadł wyrok prawomocny lub nieprawomocny, skazujący lub uwalniający od winy i kary — jakie znaczenie wyrok taki posiada dla komisji, a w szczególności czy

komisja jest związana z treścią tego wyroku, czy też nie, a wreszcie jakie skutki pociąga uniewinnienie robotnika w procesie karnym, gdy komisja poprzednio orzekła rozwiązanie stosunku pracy, uznając zarzut winy robotnika za udowodniony — lub odwrotnie — skazanie robotnika w sądzie, gdy komisja rozwiązania stosunku pracy nie orzekła.

Przede wszystkim wydaje się celowe przypomnienie, że stosownie do art. 197 k. p. c. sąd *może* zawiesić postępowanie w przypadku gdy rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego procesu. Poza tym stosownie do art. 7 k. p. c. „ustalenia zapadłego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do spełnienia przestępstwa obowiązują sąd cywilny“, wszakże „ustalenia te mogą być przed sądem cywilnym obalane, gdy sprawa dotyczy odpowiedzialności cywilnej osoby, przeciwko której oskarżenie nie było skierowane, bądź osoby, która nie broniła się w postępowaniu karnym“.

Nie ma powodu, aby powołane przepisy nie miały mieć zastosowania do postępowania komisji rozjemczej. Innymi słowy komisja może w razie zarzutu przestępstwa zawiesić spór o rozwiązanie stosunku pracy, a gdy zapadnie prawomocny wyrok skazujący lub uniewinniający — obowiązana jest oprzeć się na treści tego wyroku.

Jednak komisja może również nie zawieszać postępowania, a wówczas oczywiście przeprowadza postępowanie w oparciu o całokształt okoliczności sprawy niezależnie od procesu karnego. Jeżeli komisja dojdzie do przekonania na podstawie swobodnej oceny dowodów, że wina pracownika została udowodniona, wówczas może, nie oczekując na wynik procesu karnego, orzec rozwiązanie stosunku pracy.

Poza tym wyrok skazujący za przestępstwo sam przez się jeszcze nie decyduje o rozwiązaniu stosunku pracy. Z praktyki przypadków autentycznych przytoczyć należy proces karny wytoczony przez pracodawcę rolnego robotnikowi rolnemu o kradzież jednego jabłka, które robotnik rolny zerwał z drzewa i zjadł; sąd karny uznał winę robotnika za udowodnioną, wszakże od kary go uwolnił. Komisja rozjemcza uznała przypadek ten za zbyt błahy, aby można było uznać to za dostateczny powód rozwiązania stosunku pracy. Przykład ten wskazuje, że nawet wyrok skazujący nie nakłada na komisję obowiązku bezkrytycznego posiłkowania się tym wyrokiem jako przedsądem (prejudykatem).

Szczególnie trudne są sytuacje, kiedy komisja rozjemcza powołując się na czyn przestępny rozwiązuje stosunek pracy z robotnikiem rolnym, następnie zaś w toku postępowania karnego robotnik zostaje uniewinniony. Przede wszystkim stwierdzić trzeba, że komisja w uzasadnieniu nie może powoływać się na wyrok nieprawomocny; takie powołanie jest niedopuszczalne i sprzeczne z art. 7 k. p. c. Jeżeli nie ma prawomocnego wyroku, komisja uznając winę pracownika za udowodnioną, obowiązana jest przytoczyć nie tylko sentencję wyroku, lecz same dowody potwierdzające fakt popełnienia czynu karnego. Tu należy jednak udzielić odpowiedzi na pytanie, czy obalenie tych dowodów w procesie karnym i wyrok prawomocnie uwalniający od winy i kary — po wydaniu orzeczenia przez komisję rozwiązującego stosunek pracy z winy — nakłada na komisję obowiązek wznowienia postępowania. Odpowiedź na to pytanie znaleźć należy w przepisie art. 445 k. p. c., w myśl którego „można również żądać wznowienia w razie późniejszego wykrycia prawomocnego orzeczenia, dotyczącego tego samego stosunku prawnego, bądź takich nowych oko-

liczności faktycznych lub środków dowodowych, które mogłyby mieć wpływ istotny na wynik sprawy, a z których strona nie mogła skorzystać w poprzednim postępowaniu".

Przepis ten powinien dać zarazem odpowiedź i co do odwrotnej sytuacji — jeżeli komisja uznała fakt braku przestępstwa, a następnie sąd karny jednak skazał wyrokiem prawomocnym robotnika.

Zagadnienie sprowadza się do stosunku pomiędzy art. 7 i art. 445 § 2 k. p. c. Nie wdając się w szczegółową analizę zagadnienia, skomplikowanego pod względem prawnym, wydaje się słuszne wypowiedzenie poglądu, że art. 445 k. p. c., dotyczący wznowienia postępowania, musi być rozumiany ściśle jako odnoszący się do wyjątku od zasady powagi rzeczy osądzonej, a wobec tego przepis art. 7 k. p. c. nakłada na sąd cywilny obowiązek stosowania ustaleń karnego wyroku skazującego tylko wówczas, gdy sprawa jeszcze toczy się przed sądem cywilnym. Natomiast wyrok skazujący nie może być uznany ani za „okoliczność faktyczną", ani za „środek dowodowy" w rozumieniu art. 445 k. p. c. Innymi słowy w tych sytuacjach raz wydane orzeczenie komisji rozjemczej raczej nie powinno podlegać rewizji w trybie wznowienia postępowania bez względu na treść późniejszego wyroku sądu.

Zasada ta nie dotyczy tylko tego przypadku, kiedy komisja w uzasadnieniu powołuje się nie na okoliczności faktyczne, lecz na sam tylko wyrok sądu bez przytoczenia faktów.

Pośrednie uzasadnienie poglądu, że późniejsze uniewinnienie pracownika nie wpływa na rozwiązany już porzednio stosunek pracy, znajdujemy ostatnio w dwóch wyrokach Sądu Najwyższego.

W pierwszym z nich (z 22.XII.1938 r. L. C. II. 1314/38, Prz. Ub. Sp. Nr 5/39, str. 153, poz. 90) Sąd Najwyższy wypowiedział pogląd, że „przyczynę rozwiązania umowy należy rozpoznać według stanu rzeczy w chwili rozwiązania umowy. Nie można oceniać jej retrospektywnie według zdarzeń późniejszych, a więc w tym przypadku na podstawie uniewinniającego powoda wyroku sądu drugiej instancji. . . ."

W drugim wyroku (z 16.XII.1938 r. L. C. II. 1237/38, Prz. Ub. Sp. Nr 5/39, str. 158, poz. 94) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracodawca, który zwolnił pracownika bez wypowiedzenia a następnie wniósł przeciwko pracownikowi doniesienie karne, nie odpowiada wobec pracownika za szkody materialne i moralne wyrządzone procesem karnym, który zakończył się uniewinnieniem pracownika, jeżeli szkody powyższej pracodawca nie wyrządził rozmyślnie, robiąc np. doniesienie świadomie nieprawdziwe, ani z niedbalstwa.

## 19.

*Syndyk masy upadłości zatrudnił przy pracach związanych z administracją masy kilku pracowników, którym nie uiścił wynagrodzenia i których nie ubezpieczył. Postępowanie upadłościowe zostało umorzone. Rodzi się pytanie, kto odpowiada za należności pracowników masy i za składki ubezpieczeniowe za czas zatrudnienia tych pracowników przez masę oraz na kim ciąży odpowiedzialność materialna*

*wobec tych pracowników za niezgłoszenie ich w terminie do ubezpieczenia i za utracone przez nich świadczenia ubezpieczeniowe?*

Stosownie do art. 90 prawa upadłościowego „syndyk obejmuje z samego prawa majątek upadłego, zarządza tym majątkiem i przeprowadza jego likwidację“, z czego wynika, że syndyk jest tylko zarządcą cudzego mienia, o szczególnych zadaniach powierzonych mu przez sąd. W myśl art. 97 pr. up. syndyk może korzystać z pomocy innych osób w zakresie ich zawodowej specjalności, a więc wolno mu przyjmować do pomocy pracowników. Za swe czynności syndyk otrzymuje wynagrodzenie (art. 122 pr. up.), a więc z mienia, którym zarządza — masy upadłości — otrzymuje pewne kwoty na swoje osobiste potrzeby.

W świetle tych przepisów syndyk jest reprezentantem masy upadłości, o której wspomina art. 20 pr. up. Masa ta to majątek upadłego, którym upadły przestaje zarządzać, tracąc możność korzystania z tego majątku i zarządzania nim.

Z przepisów tych wynika wyraźna rozdzielność majątku osobistego syndyka od majątku zarządzanego. Wszystkie akty zdziałane przez syndyka jako syndyka wiążą masę upadłości, natomiast nie dotyczą jego osoby, czyli jego majątku osobistego.

Toteż z chwilą, gdy następuje prawomocne umorzenie postępowania, upadły odzyskuje swobodne zarządzanie swym majątkiem, syndyk zaś obowiązany jest majątek ten wydać upadłemu (art. 220 pr. up.), przy czym „w innych procesach upadły wchodzi na miejsce masy upadłości“ (art. 221 § 2 pr. up.).

Jeżeli więc w okresie trwania upadłości syndyk wykonał jakieś czynności, w wyniku których powstały stosunki prywatno-prawne lub publiczno-prawne, to z chwilą prawomocnego umorzenia postępowania upadłościowego stosunki te z mocy samego prawa przechodzą na samego upadłego i syndyk staje się wolny osobiście od wszelkich zobowiązań z tytułu swych czynności syndyka z chwilą, gdy syndykiem być przestaje.

Od zasady tej zachodzą dwa wyjątki, a mianowicie:

a) w myśl art. 102 pr. up. syndyk odpowiada za szkodę wyrządzoną niesumiennym pełnieniem obowiązków; jest to odpowiedzialność cywilna nie tylko wobec wierzycieli lub upadłego, lecz nawet wobec osoby trzeciej; dochodzić tej odpowiedzialności można tylko w drodze sądowej, gdyż należy każdo-

razowo dowieść niesumienności działania i wyrządzenia konkretnej szkody;

b) gdy w związku z działalnością syndyka syndyk skazany zostanie na karę administracyjną grzywny — grzywna ta obciąża osobiście tylko jego, albowiem karę wymierza się za czyn bezprawny, zaś masę upadłości obciążają tylko działania syndyka zgodne z prawem.

Z chwilą prawomocnego umorzenia postępowania upadłościowego upadły przejął od syndyka cały swój majątek, na który składają się zarówno aktywa, jak i pasywa, nie wyłączając należności za pracę pracowników masy upadłości oraz składki ubezpieczeniowe przypadające za tych pracowników. Toteż z chwilą, gdy syndyk przestał pełnić swoje czynności, nie można już od niego dochodzić należności, lecz należy kierować roszczenia bezpośrednio do osoby upadłego i jego majątku. Zachodzi tu przypadek przejścia zobowiązań na inną osobę z mocy normy prawa publicznego, podobne do przejścia majątku w przypadku spadkobrania. Innymi słowy, z chwilą umorzenia postępowania upadłościowego do wszystkich procesów wchodzi w miejsce syndyka sam upadły, a tytuły egzekucji sądowej lub egzekucji administracyjnej, skierowane do syndyka, z mocy samego prawa dotyczą upadłego.

Oczywiście, jeżeli zachowanie się syndyka jest niesumienne, wówczas po udowodnieniu niesumienności działania i udowodnieniu faktu szkody można domagać się odszkodowania od samego syndyka.

Jednak ani pracownicy masy upadłości po umorzeniu upadłości nie mogą bezpośrednio domagać się od syndyka odsetek zwłoki z powodu opóźnienia wypłaty ich wynagrodzenia, ani ubezpieczalnia w razie spóźnionego opłacenia składek nie może bezpośrednio od syndyka domagać się jakiegoś odszkodowania. W przypadkach tych jedynie sam upadły mógłby rościć regres do syndyka, że wskutek niepłacenia na czas wynagrodzenia i nieopłacenia na czas składek ubezpieczeniowych upadły narażony został na konieczność opłacania dużych kwot odsetek.

Również w zakresie odszkodowania za nieubezpieczenie w oparciu o art. 112 rozp. o ubezp. prac. umysł. w przypadku wytoczenia pozwu przez pracowników byłej masy upadłości przeciwko upadłemu — upadły może wystąpić z regresem przeciwko syndykowi. Natomiast pracownicy byłej masy nie mogą występować bezpośrednio z pozwem o odszkodowanie przeciwko byłemu syndykowi w trybie art. 112 rozp. o ubezp. prac. umysł., albowiem roszczenie to przysłu-

guje jedynie wobec pracodawcy, którym syndyk był tylko do czasu umorzenia postępowania upadłościowego, od tej zaś chwili prawa i obowiązki pracodawcy tego personelu przeszły na upadłego.

20.

*§ 1 Działu I orzeczenia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, ustalającego warunki pracy i płacy straży leśnej na obszarze województw centralnych (Zbiór Układów Zbiorowych Pracy z 1938 r., Nr 60, poz. 166) zawiera przepis, że orzeczenie dotyczy pracodawców leśnych posiadających obszaru leśnego nie mniej niż 150 ha, przy czym umowy o pracę ze stałymi pracownikami zatrudnionymi na obszarach leśnych poniżej 150 ha przy dozorowaniu lasu uznaje się również za unormowane przez orzeczenie, wszakże wysokość wynagrodzenia tych pracowników ustala się w wysokości wynagrodzenia polowych. Rodzi się pytanie, w jakim terminie następuje rozwiązanie umowy z pracownikiem stałym straży leśnej, jeżeli obszar leśny wynosi mniej niż 150 ha?*

Jak wynika z cytowanego przepisu, orzeczenie ma zastosowanie zarówno przy obszarach leśnych powyżej 150 ha, jak i przy obszarach leśnych poniżej 150 ha, a różnica zachodzi jedynie w zakresie wysokości wynagrodzenia. Natomiast termin wypowiedzenia dla wszystkich stałych pracowników fizycznych, zatrudnionych jako straż leśna, jest jednakowy. O terminie tym stanowi § 3 pkt 1 Dz. I orzeczenia, w myśl którego rok służbowy straży leśnej rozpoczyna się z dniem 1 października, zaś kończy się z dniem 30 września i obie strony obowiązuje trzymiesięczny termin wypowiedzenia, które może być dokonane tylko raz na rok na koniec roku służbowego.

21.

*Stosownie do przepisu § 27 dział I orzeczenia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej dla robotników rolnych w województwach centralnych prawo nieusuwalności po 25 latach pracy przysługuje tym robotnikom rolnym, którzy przepracowali 25 lat bądź na dobro danego pracodawcy, bądź na dobro danego gospodarstwa. Robotnik*

*przepracował na dobro danego pracodawcy w różnych jego majątkach 25 lat, wszakże w ostatnim majątku, sprzedanym przez spadkobierców tego pracodawcy innej osobie, przepracował tylko lat 15; czy pracodawca-nowonabywca jest obowiązany uiszczać robotnikowi świadczenia z tytułu długolecia?*

Sposób wykładni przepisów o długoleciu w rolnictwie ustalił okólnik Ministerstwa Opieki Społecznej Nr 25/34 z 3 listopada 1934 r. Formuła „pracy na dobro danego pracodawcy lub na dobro danego gospodarststwa" powtarza się od wielu lat w umowach zbiorowych i orzeczeniach komisji rozjemczych, wobec czego zostało od dawna w drodze orzecznictwa ustalone, jaką wysługę należy zaliczać do długolecia. W szczególności do wysługi lat wlicza się:

a) pracę w ciągu 25 lat u jednego pracodawcy w jednym folwarku,
b) pracę u jednego pracodawcy w kilku folwarkach,
c) stałą pracę w jednym folwarku niezależnie od zmiany właściciela,
d) pracę w kilku folwarkach, stanowiących jeden kompleks gospodarczy pod względem zarządu niezależnie od zmiany właściciela.

W sytuacji opisanej w zapytaniu nie zachodzi żadna z przedstawionych możliwości, albowiem robotnik miał wprawdzie nabyte prawo nieusuwalności w stosunku do swego zmarłego byłego pracodawcy, wszakże prawa tego nie zrealizował i obecnie nie może realizować go wobec spadkobierców pracodawcy, skoro spadkobiercy ci wyzbyli się majątku. Z drugiej strony pracodawca - nowonabywca również nie ma żadnych obowiązków wobec robotnika, albowiem, kupując majątek, zastał on wprawdzie robotnika w nabywanym folwarku, jednak w tym folwarku robotnik nie przepracował lat 25-ciu, zaś nie podlega zaliczeniu do wysługi praca u i n n e g o pracodawcy w i n n y m folwarku.

Odmienne rozstrzygnięcie tego pytania mogłoby więc nastąpić tylko w przypadku, gdyby folwark ostatniej pracy robotnika stanowił jeden kompleks gospodarczy z majątkami, w których robotnik pracował poprzednio na rzecz dawnego zmarłego już pracodawcy.

## 22.

*Przepis § 27 Działu I orzeczenia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, ustalającego warunki płacy i pracy ro-*

*botników rolnych w województwach centralnych (Zbiór Układów Zbiorowych Pracy z 1938 r., Nr 61, poz. 200) zawiera postanowienie w sprawie długoletnich robotników, którzy po 25 latach pracy na dobro danego pracodawcy lub danego gospodarstwa stali się nieusuwalni. Rodzi się pytanie, czy tego rodzaju nieusuwalny robotnik, częściowo już niezdolny do pracy, jest uprawniony do udawania się na roboty do innego gospodarstwa rolnego za zarobkiem, wracając lub nawet nie wracając do udzielonego mu przez pracodawcę mieszkania?*

Stosownie do powołanego przepisu orzeczenia pracownicy długoletni obowiązani są do wykonywania swych obowiązków w granicach swej zdolności do pracy pomimo przepracowanych 25 lat (pkt 4). Z przepisu tego wynika, że pracodawca jest uprawniony żądać świadczenia pracy przez pracownika długoletniego w takim stopniu, w jakim ten pracownik długoletni jest do pracy zdolny i pracownik długoletni nie może od pracy tego rodzaju się wymówić. Toteż pracownik długoletni, częściowo niezdolny do pracy, może tylko wówczas pójść do innego gospodarstwa na robotę (co w normalnych warunkach jest niedopuszczalne), jeżeli pracodawca robotnika długoletniego w ogóle nie daje temu długoletniemu robotnikowi żadnego zajęcia.

Przeniesienie się przez pracownika długoletniego z gospodarstwa rolnego, w którym nabył długolecie, do innej roboty i do innego folwarku w drodze dobrowolnej może być tłumaczone przez pracodawę jako dobrowolne zrzeczenie się przez długoletniego robotnika dobrodziejstwa długolecia i dlatego w zasadzie na postawione zapytanie raczej należy udzielić odpowiedzi negatywnej.

## PRAWO PRACY W PIŚMIENNICTWIE.

**„Słownik nazw pracowników w przemyśle i rzemiośle" — Ministerstwo Przemysłu i Handlu, r. 1939, str. 351.**

Zastosowanie ujednostajnionych nazw pracowników zatrudnionych w przemyśle i rzemiośle na obszarze całego Państwa jest niezbędne z najrozmaitszych punktów widzenia, przy czym strona socjalna sprawy posiada w tym zakresie doniosłość może mniejszą niż inne. Jest konieczne, aby w miarę wzrostu uprzemysłowienia kraju i wprowadzania nowoczesnych metod produkcji różniczkujących coraz bardziej specjalności zawodowe zarówno administracja, jak i przemysł używały wspólnych określeń w całym Państwie. Ze stanowiska obronnego umożliwia to wykorzystanie sił roboczych w zakresie osobistych świadczeń wojennych, pozwala zarazem ustalać dla poszczególnych grup zawodowych wskazówki, czego wymagać należy od danego pracownika z punktu widzenia jego wykształcenia teoretycznego i praktycznego. Ewi-

dencja kategoryj pracowniczych znajduje często wyraz w taryfach płac i układach zbiorowych. Jest dość charakterystyczne, że w słowniku nazw ewidencja taka jest bardziej precyzyjna w stosunku do kategoryj pracowników umysłowych, aniżeli do kategoryj robotniczych, wskutek czego można by twierdzić, że łatwiejsze jest definiowanie grup pracowników umysłowych; tymczasem w praktyce sfery gospodarcze na ogół niechętnie zgadzają się na zawieranie układów dla pracowników umysłowych, dowodząc istnienia dużej liczby kategoryj pracowników umysłowych nie dających się zewidencjonować.

Ostatnio akcja ujednostajniania nazw pracowników doznała wybitnego przyśpieszenia wskutek wydania przez Ministerstwo Przemysłu i Handlu „Słownika nazw pracowników w przemyśle i rzemiośle".

Słownik ten zalecony do użytku władz okólnikiem Prezesa Rady Ministrów, opracowany przy współudziale kilkuset fachowców spośród przedstawicieli zainteresowanych resortów oraz przedstawicieli zrzeszeń, organizacyj i zakładów przemysłowych, którzy brali udział w pracach komisji, obejmuje zestawienie nazw poszczególnych zawodów subiektywnych, czerpiąc te nazwy w miarę możności z życia praktycznego i unikając stwarzania nowych. W niektórych jednak przypadkach pozostawione zostały w słowniku nazwy pochodzenia obcego, jeżeli brakło odpowiedników polskich odtwarzających tę samą treść.

Przykładem, jak doniosłe znaczenie posiada zagadnienie definicji zawodów subiektywnych ze stanowiska socjalnego, jest sytuacja w przemyśle włókienniczym łódzkim, gdzie zatarg o nazwę majstra—podmajstrzego trwa już od kilku lat i powoduje nastroje niepomyślne ze stanowiska spokoju społecznego.

Klasyfikacja nazw połączona z określeniem czynności wykonywanych oraz z minimalnymi kwalifikacjami jest rzeczą o tyle utrudnioną, że przez niewłaściwe sformułowanie mogą wynikać pewne nieporozumienia. Praktyka sądów pracy świadczy, że znaczna liczba sporów pracowniczych obraca się dookoła kwestii zasięgu czynności pracownika. Pamiętać należy, że stosownie do przepisów obowiązujących czynności faktycznie wykonywane decydują o uprawnieniach pracownika, zwłaszcza jeśli chodzi o uprawnienia pracowników umysłowych i fizycznych. W związku z tym prawidłowe sklasyfikowanie poszczególnych zawodów subiektywnych jest warunkiem umożliwiającym uniknięcie zbędnych tarć i zatargów.

Słownik jest pierwszą pracą tego rodzaju. Sądzić należy, że praktyka stosowania słownika wskaże jeszcze liczne jego luki i potrzeby uzupełnień, co jednak w niczym nie umniejsza doniosłości pracy wykonanej przez autorów słownika.

**Dr Zygmunt Fenichel „Prawo Pracy". Komentarz, 1939 r. Kraków—Warszawa. Księgarnia Powszechna, str. 1253.**

Przed zamknięciem numeru otrzymaliśmy wydane przed kilkoma dniami wielkie dzieło, poświęcone prawu pracy, pióra współpracownika naszego pisma p. dra Zygmunta Fenichela. Dziełu temu poświęcimy w najbliższym czasie obszerniejsze uwagi. Tu pragniemy jedynie powitać ukazanie się książki, która, przynosząc zaszczyt pracowitości i rzetelności autora, stanowi dla rozwoju prawa pracy w Polsce zjawisko dużej doniosłości.

# PRAWO PRACY ZA GRANICĄ.

## ZAGADNIENIE PRACY NAJEMNEJ A OBRONA NARODOWA WE FRANCJI.

W lipcu 1938 r. ogłoszona została we Francji ustawa „o organizacji ekonomicznej narodu w okresie wojennym", zresztą mająca zastosowanie również w okresach „naprężenia" międzynarodowego. Ustawa dotyczy na równi z innymi czynnikami produkcji również zagadnień pracy.

W dn. 21 kwietnia 1939 r. ogłoszone zostało w Journal Officiel rozporządzenie dotyczące specjalnie pracy, oparte na powołanej ustawie.

Zasadą ustawy jest jedność administracji poszczególnymi zagadnieniami w celu unikania rozpraszania wysiłków i wydawania sprzecznych zarządzeń. Ustawa stanowi: „W celu administrowania produkcją i skupienia dóbr lub poszczególnych kategorii dóbr wyznacza się już w czasie pokoju jednego ministra jako odpowiedzialnego za środki, jakie należy przedsięwziąć, aby przyjąć na swój dział administracji obowiązki dostawcy tych dóbr wobec wszystkich resortów zgłaszających zapotrzebowania" (art. 49). Poza tym ustawa zawiera szczególny przepis dotyczący pracy (art. 54), w myśl którego minister powołany jest obowiązany już w czasie pokoju centralizować informacje dotyczące stanu rynku pracy, sprawy rekrutacji, rozdziału i kontroli pracy najemnej.

Rozporządzenie wychodzi z założenia, że czynnik pracy jest jednym z głównych składników produkcji, który najtrudniej jest zorganizować lub stworzyć. Rozporządzenie powierza ministrowi pracy — jak to nazwano w komentarzach — prawdziwą dyktaturę bogactw narodowych w zakresie siły roboczej, zastrzegając jedynie, że minister pracy obowiązany jest porozumiewać się z resortami wojskowymi, aby przeciwdziałać powoływaniu do szeregów niezbędnych specjalistów.

## ORZECZNICTWO CUDZOZIEMSKIE W SPRAWACH PRACY.

### ITALIA.

**Umowa zbiorowa zawarta i urzędownie ogłoszona winna być interpretowana w sposób zupełnie podobny, jak każda inna umowa o charakterze ściśle prywatnym stosownie do przepisów art. 1131 i nast. kodeksu cywilnego; w związku z tym należy w szczególności stosować przy tej wykładni zasadę zawartą w art. 1132 kodeksu cywilnego, w myśl której, jeżeli pewna klauzula umowna dopuszcza dwie wykładnie, należy stosować tę klauzulę tak, aby miała ona pewien skutek, a nie tak, aby nie miała ona skutku żadnego.**

(Wyrok Sądu Ksacyjnego italskiego z 2 lipca 1936 r. w sprawie Turri przeciwko Sartori — Mass. 1936, 525 Rec. Int. 1936/37, str. 490).

*Uzasadnienie:*

Jednostrona decyzja, mocą której administracja publiczna, działając tylko w imieniu własnym i na własny rachunek, przedsiębierze jednak środki, które powodują skutki prawne wobec osób pozostających poza tą administracją — jest aktem administracyjnym. Przeciwnie — zachodzi wręcz odmienna sytuacja, gdy zostaje zawarta umowa zbiorowa pracy, której organizacje zawodowe poddają stosownie do przepisów prawa wszystkie jednostki zrzeszone oraz inte-

resy określonej kategorii pracodawców i pracowników, ujętych w umowie. Ustanawiają one w ten sposób na rzecz zainteresowanych umowny regulamin zasad normujący zawieranie najmu pracy, który wiąże jednostki wobec innych jednostek, nie zaś wobec administracji publicznej; administracja ta w danym przypadku wykonywa tylko z ustawy prawo reprezentacji, nie przedsiębierze natomiast środków administracyjnych, lecz jedynie przyczynia się do stworzenia prawdziwej umowy zawartej przez reprezentantów na rachunek reprezentowanych. Umowa ta tworzy wyłącznie dla reprezentowanych wzajemne prawa i obowiązki oraz podmiotowe prawo do egzekucji sądowej, korzystające więc z ochrony sądowej wyłącznie na skutek aktu umownego, zawartego zgodnie z prawem. Należy wskutek tego stwierdzić, że umowa zbiorowa raz zawarta i opublikowana winna być interpretowana tak, jak każda inna umowa prawa cywilnego.

**Naruszenie lub błędna wykładnia umowy zbiorowej pracy, której charakter jest ściśle umowny, a nie ustawowy, nie może stanowić motywu skargi kasacyjnej.**

(Wyrok Sądu Kasacyjnego italskiego z 16 grudnia 1936 r. w sprawie S. A. Singer p-ko Finarelli Sett. Cass. 1937. 106. Rec. Int. 1936/37, str. 491).

## STANY ZJEDNOCZONE A. P.

**Umowa zbiorowa, zawarta przez pracodawcę na skutek strajku wynikłego w czasie sezonu w sposób legalny, nie może być uznana za nieważną z powodu rzekomego jej zawarcia pod wpływem bezprawnego przymusu, a wskutek tego dotknięta nieważnością, zwłaszcza gdy umowa ta była przestrzegana przez szereg miesięcy do chwili aż sezon uległ zakończeniu; w tej sytuacji słuszne jest wydanie nakazu (injonction) w celu wzbronienia zamierzonego naruszenia umowy.**

(Wyrok Wyższego Sądu w New Yorku z dnia 2 marca 1937 r. w spr. Waserstein i in. p-ko Beim i in. — 294 N. Y. Supp. 439. Rec. Int. 1936/37, str. 310).

*Stan faktyczny.* Organizacja zawodowa domaga się wydania nakazu (injonction) przeciwko pracodawcy w celu przeszkodzenia mu w naruszeniu umowy zbiorowej, którą pracodawca zawarł w wyniku strajku swych pracowników. Pozwany pracodawca Beim łącznie z innymi przedsiębiorcami na skutek orzeczenia arbitra był uczestnikiem umowy zbiorowej, zawartej ze związkiem w kwietniu 1936 r., mającej obowiązywać do 15 lutego 1937 r.; w przypadku braku wypowiedzenia umowa ta ulegała automatycznemu przedłużeniu. Tymczasem pod rządem tej umowy wynikały konflikty, które w dwóch przypadkach zostały rozstrzygnięte przez arbitra wyznaczonego przez strony na korzyść pracowników. Odmowa przedsiębiorcy wykonania tych rozstrzygnięć wywołała w okresie sezonu strajk, który zakończył się w dniu 13 października 1936 r. nowym układem, mającym obowiązywać do marca 1938 r. Układ ten był respektowany do 24 grudnia 1936 r., „daty, w której pozwani dali do zrozu-

mienia, iż uchylają się od tego układu. Ich sezon pracy został zakończony i gospodarczo mogą znieść ryzyko strajku". Stanowisko zajęte przez pozwanych sprowadzało się do tego, że w październiku 1936 r. zawarli oni układ w stanie przymusu, który równoznaczny był z gwałtem na osobie i uprawniał ich do żądania uznania układu za nieważny. Rozjemca stwierdził stan faktyczny i przekazał go sądowi, zalecając uwzględnienie stanowiska pracodawców; jednak ten punkt widzenia sąd odrzucił i wydał nakaz zabraniający naruszania trwającej umowy.

*Uzasadnienie.* „Jest jasne, że strajk prawidłowo zapowiedziany i prowadzony w sposób właściwy nie stwarza stanu bezprawnego przymusu. Własne zeznania pozwanych wskazują, że umowa była zawarta po długich rokowaniach, w czasie których pozwani byli reprezentowani przez doradcę; w czasie rokowań tych zostały dokonane liczne zmiany w układzie właśnie na żądanie doradcy, wskutek czego strajk prawidłowo zapowiedziany i prowadzony w sposób właściwy nie daje powodu pozwanym do uchylenia się od skutków umowy, którą zawarli, aby strajk zlikwidować lub strajk ten zakończyć".

Sąd rozważył okoliczności, które poprzedziły strajk i w szczególności trudności wynikające z pierwszego układu jak również odmowę przedsiębiorców do przestrzegania orzeczeń rozjemczych. Nie zarzucano robotnikom zrzeszonym gwałtu lub innych czynów niewłaściwych z wyjątkiem tego, że strajkujący zbyt licznie gromadzili się w sąsiedztwie sklepów pozwanych.

„Jest bardzo możliwe, że strajk, ogłoszony w celu sprzeciwienia się odmowie przedsiębiorców wykonania umowy kwietniowej tak, jak ona była interpretowana dwukrotnie przez arbitra, był zbędny, wszakże nie można twierdzić, że strajk ten był nielegalny lub że stanowił naruszenie umowy, która w owym czasie obowiązywała".

## WIADOMOŚCI.

### SAMOPOMOC ROLNA.

Przepisy o powszechnym obowiązku świadczeń rzeczowych, zawarte w ustawie z 30 marca 1939 r. (Dz. U. R. P. Nr 30, poz. 200), przewidują między innymi możliwość wprowadzenia samopomocy rolnej, czyli wzajemnej wymiany świadczeń w rolnictwie, a właściwie gospodarki zespołowej w rolnictwie na wypadek wojny. Szczegóły samopomocy rolnej unormowało rozporządzenie z 7 kwietnia 1939 r. (Dz. U. R. P. Nr 32, poz. 209), przy czym samopomoc rolną określano jako obowiązek okazywania wzajemnej pomocy przez wzajemne świadczenia w formie *robocizny* oraz użyczania sprzężaju, środków transportu, uprzęży, narzędzi i maszyn rolniczych i wspólne dokonywanie upraw, siewu, pielęgnacji, zbiorów, omłotów oraz zabezpieczenia i przewozu plonów i produktów gospodarstw wiejskich. Kieruje samopomocą rolną powołany przez starostę przodownik wiejski. Przepisy o samopomocy rolnej są interesującym dowodem, jak wymagania okresu wojennego zmuszają do odrzucenia w interesie publicznym zasad gospodarki indywidualistycznej i przechodzenia na gospodarkę kierowaną, która zresztą nie jest bynajmniej gospodarką uspołecznioną. O ile bowiem gospodarka wolna jest systemem, który powierza samorzutną organizację produkcji i wymiany — jednostkom i grupom prywatnym, o tyle na przeciwnym do gospodarki wolnej biegunie znajduje się gospodarka

uspołeczniona. Gospodarka ta nie ma zaufania do gry indywidualnych posunięć i prywatnej inicjatywy i zmierza do odebrania własności środków produkcji i przekazania ich państwu lub wspólnotom publicznym. Wspólnota taka musi działać w sposób przemyślany i zharmonizowany i dlatego musi opierać się na planowości. Gospodarka kierowana znajduje się między tymi dwoma krańcami, zachowując z indywidualizmu zasadę własności prywatnej, kapitałów i środków produkcji, lecz zaczerpując z ekonomii „zsocjalizowanej" ideę planowości.

Analizę pojęcia gospodarki kierowanej daje ostatnio Gaetan Pirou, profesor Uniwersytetu Paryskiego w pracy swej pt. „Kryzys Kapitalizmu", która się ukazała w języku polskim (1939 r., str. 172). Pirou podkreśla, że głównymi czynnikami, które spowodowały pogłębienie gospodarki kierowanej i odejście od liberalizmu, była przede wszystkim polityka autarkii, rozbudowa przemysłu wojennego, etatyzacja importu i rozdziału surowców, interwencja władzy w zakresie cen, normowanie równowagi pomiędzy popytem i podażą drogą ograniczania produkcji lub innych form zdejmowania z rynku nadmiaru towaru, a wreszcie polityka pieniądza kierowanego.

O ile oczywiście przewidywania co do zasad gospodarstwa społecznego są wysoce zawodne, o tyle w każdym razie struktura ustroju społecznego znajduje się w ścisłej zależności od stopnia zmobilizowania państwa. W warunkach współczesnych państwo zmobilizowane może się opierać jedynie na gospodarce kierowanej.

## ZASIŁKI DLA RODZIN OSÓB ODBYWAJĄCYCH CZYNNĄ SŁUŻBĘ WOJSKOWĄ.

Zagadnienie zapewnienia warunków bytu rodzinom osób odbywających czynną służbę wojskową znalazło ostatnio rozwiązanie w ustawie z 30 marca 1939 r. (Dz. U. R. P. Nr 29, poz. 176). Sprawa ta częściowo zazębia się o postanowienia prawa pracy, albowiem prawo pracy w pewnych przypadkach przyznaje pracownikom prawo do wynagrodzenia od pracodawcy. Jednak cytowana ustawa posiada zasięg znacznie szerszy, dotyczy bowiem nie tylko sytuacji pracowników, ale w ogóle wszelkich rodzin, których sytuacja uległa pogorszeniu na skutek odejścia żołnierza do służby wojskowej.

Jak wiadomo, ustawa o powszechnym obowiązku wojskowym nie zawiera postanowień o prawie pracowników do wynagrodzenia w czasie służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych i w tym zakresie odsyła do przepisów szczególnych. W myśl rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników robotnicy ani za czas służby wojskowej, ani za czas ćwiczeń wojskowych nie otrzymują prawa do wynagrodzenia. Pracownicy umysłowi zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy za czas ćwiczeń wojskowych, jednak pracodawca ma prawo potrącić im z wynagrodzenia kwoty, jakie pracownik otrzyma ze Skarbu Państwa w czasie ćwiczeń wojskowych. Obecnie nowa ustawa zapewnia prawo do zasiłku rodzinom żołnierzy, którzy odbywają służbę wojskową, jeżeli byt rodziny był zależny od pracy żołnierza lub jego zarobku, lecz został zagrożony wskutek utraty lub zmniejszenia się tej pracy albo zarobku, spowodowany okolicznościami wynikłymi podczas służby wojskowej. W ten sposób prawo do zasiłku przysługuje

nie tylko wówczas, kiedy żołnierz był pracownikiem i ze swego zarobku utrzymywał rodzinę, lecz również i wówczas, gdy kierował pracą rodziny (np. w gospodarstwach rolnych albo w chałupnictwie), przy czym wskutek odejścia żołnierza zabrakło kierownika warsztatu, co spowodowało zagrożenie bytu rodziny żołnierza.

Wysokość norm dziennych zasiłków oraz termin wypłaty określi rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych wydane w porozumieniu z czterema innymi ministrami.

Wydana ustawa zapewni środki utrzymania rodzinom żołnierzy, powołanych do służby wojskowej, a dzięki temu zdejmie z osób wykonywujących obowiązek obywatelski służby wojskowej troskę o zapewnienie bytu rodzinom.

## UMOWA O PRACĘ A ZLECENIE W ŚWIETLE NAUKI I JUDYKATURY.

W Nrze 1 „Głosu Prawników Śląskich" z r. 1939 ukazał się ciekawy artykuł dr Józefa Górskiego pod powyższym tytułem. Zdaniem autora spośród „umów o świadczenie usług", uregulowanych w tytule XI kodeksu zobowiązań, na pierwszy plan wysuwają się trzy typy umów: umowa o pracę, umowa o dzieło oraz zlecenie. Linia demarkacyjna między nimi nie jest całkowicie wyraźna. W umowie o dzieło idzie nie o pracę jako taką, lecz o określone wyniki tej pracy, podczas gdy przy zleceniu wystarczy samo dokonanie określonej czynności, bez względu na to, czy i jaki rezultat czynność ta spowodowała. Trudniej jest odróżnić umowę o pracę od zlecenia. N. T. A. w swoich orzeczeniach uważa, że najistotniejszym momentem, wyróżniającym te umowy, jest występująca przy umowie o pracę swoista zależność osobista pracownika od pracodawcy. Prof. Wróblewski (OPA poz. 408/33 i księga pamiątkowa ku czci L. Pinińskiego tom II, str. 387) uważał, że umowa o pracę stwarza między stronami trwały stosunek prawny i że zawarta jest na pewien okres czasu, podczas gdy umowa zlecenia odnosi się jedynie do poszczególnej czynności. Z tymi tezami zgadza się Hełczyński, który uważa (OPA poz. 2020/38), że „można mówić o umowie o pracę jedynie wówczas, jeżeli nie tylko umowa została zawarta na pewien okres czasu, ale i zarobek, jaki on zapewnia pracownikowi, posiada również cechy trwałości (art. 452—456 k. z.). Czy są umowami o pracę umowy, które nie określają ilościowo nabytej przez pracodawcę pracy, jakiej może on od pracownika się domagać? Normalne umowy o pracę oznaczają, ile pracy można żądać w poszczególnym wypadku od pracownika. Ale np. od kierowników, naczelników, nie ma zwyczaju żądać świadczenia usług, określonych miarą czasu. Czy i w jakich okolicznościach stosunek członka organu osoby prawnej do tej osoby podlega przepisom umowy o pracę, a kiedy przepisom o zleceniu? O ile członek organu osoby prawnej podejmuje się spełnienia określonych obowiązków bezpłatnie, wówczas stosunek jego do osoby prawnej podlega po myśli art. 498 § 2 k. z. przepisom o zleceniu, jeżeli zaś do stanowiska członka organu osoby prawnej przywiązane jest trwałe uposażenie, wówczas odnośny stosunek podlega przepisom o umowie pracy.

## KOMUNIKAT

W dniach 3—6 września 1939 r. odbędzie się w Gdyni IV Zjazd Prawników Polskich. Zjazd będzie obradował w pięciu sekcjach, wśród których po raz pierwszy także w Sekcji Prawa Społecznego.

Powołanie Sekcji Prawa Społecznego nastąpiło z inicjatywy Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej w rozumieniu wielkiego znaczenia, jakie ta gałąź prawa posiada zarówno w doktrynie, jak i praktyce.

Powołanie na Zjeździe Prawników Polskich Sekcji Prawa Społecznego uważać należy za poważne osiągnięcie. Prawo społeczne zyskuje w ten sposób oficjalne równouprawnienie z innymi gałęziami prawa, jako odrębna i samoistna dyscyplina. Toteż sądzić należy, że prawnicy, poświęcający się zawodowo lub naukowo problemom tego prawa, ustosunkują się do Sekcji Prawa Społecznego pozytywnie i wezmą w jej pracach czynny udział.

Dla obrad Sekcji Prawa Społecznego zostały ustalone dwa tematy, z których każdy posiada zasadnicze znaczenie, a mianowicie:

1. Zagadnienie kodyfikacji polskiego prawa społecznego.
2. Obowiązki pracodawcy w zakresie opieki nad pracownikiem.

Referentem pierwszego tematu został wyznaczony przez Stałą Delegację Zrzeszeń i Instytucyj Prawniczych p. Sędzia Zygmunt Zaleski (koreferentem p. mgr Tadeusz Orlewicz) — drugiego p. Sędzia Stefan Mateja (koreferentem p. adw. Bocheński). Przewodnictwo Sekcji objął p. Prof. Karol Lutostański, b. Dyrektor Departamentu Ustawodawczego.

Jakkolwiek terminy nadsyłania referatów, ustalone przez Stałą Delegację już minęły, to jednak nic nie stoi na przeszkodzie, aby referaty w sprawach objętych tematami zjazdowymi lub uwagi były zgłaszane na ręce referentów. Sekcja Prawa Socjalnego Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej wzywa prawników do zaznaczenia swojego aktywnego udziału w pracach przedzjazdowych przez nadsyłanie jeszcze (aż do dnia 30 czerwca rb.) referatów i uwag pod adresem Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej, Warszawa, Wilcza 1. Nadesłane referaty i uwagi zostaną doręczone właściwym referentom.

Ponadto Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej pragnie podkreślić konieczność wzięcia udziału prawników, interesujących się prawem społecznym w samym Zjeździe i w obradach Sekcji Prawa Społecznego. Zjazd stanowi okazję do zamanifestowania wielkiej żywotności tej dziedziny prawa, z której rozwojem złączone są nadzieje nie tylko grup pracowniczych, lecz całego państwa, opierającego swój rozwój i potęgę na pracy.

Informacji co do warunków udziału w Zjeździe udzielają Biura miejscowe Stałej Delegacji Zrzeszeń i Instytucji Prawniczych.

Oto ich adresy:

1. Katowice: Sąd Apelacyjny, Pl. Wolności 10, adw. dr Ludwik Frendl.
2. Kraków: Rektorat U. J. — dr Jan Reguła.
3. Lublin: Sąd Apelacyjny, Sekretariat Prezydialny, Krak. Przedm. 43.
4. Lwów: Prof. dr Ludwik Dworzak, ul. Kałuszyńska 7.
5. Poznań: Redakcja Ruchu Prawniczego, Zamek, pok. Nr 9 — mgr Maria Zakrzewska-Bilska.
6. Warszawa: Sąd Apelacyjny, pl. Krasińskich — mgr Janina Bogucka.
7. Wilno: Sąd Apelacyjny, Sekretariat Prezydialny.
8. Gdynia: Sąd Okręgowy — sędzia S. Gr. Zygmunt Pernak (Biuro Kom. Wyk. Zjazdu).

REDAKCJA — WARSZAWA, POZNAŃSKA 38 M. 18, TEL. 976-09
ADMINISTRACJA — „ PL. NAPOLEONA 1, TEL. 670-15

SIEDZIBA STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY
WARSZAWA, ŚWIĘTOKRZYSKA 17, TEL. 255-56

WYDAWNICTWO:

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH

Konto czekowe w PKO 21.153

Prenumerata: rocznie . . . . . . . . . zł 30.—
kwartalnie . . . . . zł 7.50
Cena numeru pojedynczego . . . . . zł 3.—

Redaktor odpowiedzialny: Marceli Tarnowski

Zakłady Graficzne „MONOLIT“, Warszawa, Elektoralna 3, tel. 5 81-92.